Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen nach dem Gesetzbuch der Arbeit der DDR im Vergleich zur Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik Deutschland

Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von
Rolf Rosenkötter
aus Bünde/Westf.

Göttingen 1973

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41534919_0002

Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen nach dem Gesetzbuch der Arbeit der DDR im Vergleich zur Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik Deutschland

Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Juristischen Fakultät
der Georg-August-Universität zu Göttingen

vorgelegt von

Rolf Rosenkötter

aus Bünde/Westf.

Göttingen 1973

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Berichterstatter: Prof. Dr. Gamillscheg

Mitberichterstatter: Prof. Dr. Rinck

Tag der mündlichen Prüfung: 21.2.1973

Gliederung:

	Seite:
Abkürzungsverzeichnis	VI
Literaturverzeichnis	IX
Verzeichnis der benutzten Gesetze und gesetzesähnlichen Bestimmungen der DDR	XXVII
A. Einleitung	1
B. Die materielle Verantwortlichkeit nach dem Gesetzbuch der Arbeit	4
I. Überblick über die gesetzliche Regelung	4
a) Die Rechtslage vor Erlaß des GBA	4
b) Die §§ 112-115 GBA	5
II. Die materielle Verantwortlichkeit als Teil eines Gesamtsystems	9
a) Die Ziele des Gesetzbuchs der Arbeit	9
b) Das ökonomische System des Sozialismus	10
c) Die materielle und die ideelle Interessiertheit	12
d) Die Stellung der materiellen Verantwortlichkeit im Gesamtsystem	17
III. Die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit	19
a) Der Schadensbegriff und seine Bedeutung	19
b) Arbeitspflichtverletzung	23
c) Ursächlichkeit	26
d) Verschulden	28
1) Bezugspunkt	28
2) Vorsatz und Fahrlässigkeit	30
3) Die Funktion der Verschuldensregelung	33
e) Schuldausschluß	36

Seite:

IV. Der Umfang der Ersatzpflicht 40
a) Fahrlässige Schadensverursachungen 40
1) Die Haftungsbegrenzungen im einzelnen 40
aa) Die Begrenzung auf den direkten Schaden 40
bb) Die Begrenzung auf den Tariflohn 43
cc) Differenzierung, § 113 IV GBA 45
dd) Verzicht, § 115 IV GBA 50
ee) Die Verteilung des Restschadens 52
2) Die Gründe für die Haftungsbegrenzungen 54
aa) Lohnsicherung 54
bb) Arbeitsrechtsverhältnis - Erhöhtes Schadensrisiko 56
cc) Planwirtschaft - Die Argumente Hohlfelds 58
dd) Erziehungsfunktion und materielle Interessiertheit verlangen Haftungsbegrenzungen 63
ee) Die Auswirkungen der materiellen Interessiertheit 67
ff) Die Auswirkungen der Erziehungsfunktion 74
gg) Die Begründung für die Verteilung des Restschadens 77
hh) Ergebnis 79
3) Die Funktion des Ersatzanspruchs 80
aa) Schadensausgleich - Erziehung 81
bb) Abschreckung 87
b) Die erweiterte materielle Verantwortlichkeit, § 113 II GBA 88
1) § 113 II a GBA 88
2) § 113 II b GBA 89
3) § 113 II c GBA 95

Seite:

4) Auswertung 95
c) Vorsätzliche Schadensverursachungen 98
d) Schadensverursachungen durch mehrere Werktätige, §§ 113 III, 114 II GBA 102
e) Das Verhältnis der verschiedenen Tatbestände zueinander 106
V. Die Geltendmachung des Anspruchs 107
a) Die Aufgaben des Betriebes 107
b) Ausnahmen zu § 115 I GBA 108
c) Die Geltendmachung des Anspruchs im gerichtlichen Verfahren 111
1) Die zuständigen Gerichte 111
2) Die Konfliktkommissionen 113
3) Die Funktion der gerichtlichen Entscheidung 117
4) Persönlichkeitsrecht und Verfahren vor der Konfliktkommission 123
d) Die Fristen und ihre Bedeutung 123
VI. Die Schädigung eines außenstehenden Dritten 127
VII. Zusammenfassung 131

C. Die Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zur materiellen Verantwortlichkeit 134
I. Grundsätzliche Unterschiede in den Arbeitsrechtsordnungen der DDR und der Bundesrepublik 134
a) Gesamtsystem arbeitsrechtlicher Institute 134
b) Die Haftungsbeschränkung in der Bundesrepublik als Teil des Schutzrechts 137
II. Haftungsvoraussetzungen 138
a) Schaden, Pflichtverletzung, Ursächlichkeit, Rechtswidrigkeit 138

Seite:

b) Verschulden 140
1) Arbeitsrechtlicher Schuldbegriff 140
2) Verschuldensbezugspunkt 143
3) Vorsatz und Fahrlässigkeit 146
4) Vergleich 150
III. Der Umfang der Haftung 156
a) Die allgemeine Arbeitnehmerhaftung 156
1) BAG und h.M. 156
aa) Gefahrgeneigte Arbeit 156
bb) Die Dreiteilung der Fahrlässigkeit 161
2) Abweichende Meinungen 164
aa) Die Bedeutung der Gefahrneigung 165
bb) Die Haftung für mittlere und grobe Fahrlässigkeit 167
3) Die Verteilung des Restschadens 174
4) Die Funktion der Haftungsbegrenzung 175
5) Vergleich 177
aa) Die Unterschiede in der Ausgestaltung der Haftungsbegrenzung 177
bb) Die Gründe für die Abweichungen 183
b) Besondere Regelungen 191
1) Mankohaftung 191
aa) Allgemeine Mankohaftung 192
bb) Besondere Abreden 196
cc) Vergleich 198
2) Verlust und Beschädigung von Werkzeug und Schutzkleidung 203
3) Schadensverursachungen infolge von Alkoholgenuß 204
c) Mehrere Schädiger 205
IV. Die Geltendmachung des Anspruchs 208
a) Die Bedeutung des Gerichtsverfahrens 208
b) Fristen 209
V. Die Schädigung eines Dritten 211

Seite:

a) Die Regelung in der Bundesrepublik 211
b) Vergleich 212
D. Die wesentlichen Ergebnisse des Vergleichs 215

Abkürzungsverzeichnis:

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die zivilistische Praxis
a.E.	am Ende
a.F.	alte Fassung
AGO	Arbeitsgerichtsordnung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
ArbG	Arbeitsgericht
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei, Handbuch für die Praxis
ARS	Arbeitsrechtssammlung
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten
Art.	Artikel
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
AuR	Arbeit und Recht
AuS	Arbeit und Sozialfürsorge
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebsberater
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGHZ	Bundesgerichtshof in Zivilsachen
BRD	Bundesrepublik Deutschland
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
DDR	Deutsche Demokratische Republik
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
DJT	Deutscher Juristentag
E	Entscheidung in der Amtlichen Sammlung
EG GBA	Einführungsgesetz zum Gesetzbuch der Arbeit
ff	folgende
Fußn.	Fußnote
GBA	Gesetzbuch der Arbeit
GBl	Gesetzblatt

GG	Grundgesetz
GGG	Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte
GS	Großer Senat
GVG-DDR	Gesetz über die Verfassung der Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik
h.M.	herrschende Meinung
insb.	insbesondere
JZ	Juristenzeitung
KAG	Kreisarbeitsgericht
KKO	Konfliktkommissionsordnung
LAG	Landesarbeitsgericht
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft
LPGG	Gesetz über die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften
m.E.	meines Erachtens
ND	Neues Deutschland
NJ	Neue Justiz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NÖS	Neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft
Nr.	Nummer
ÖSS	Ökonomische System des Sozialismus
OG	Oberste Gericht der DDR
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit
RVO	Reichsversicherungsordnung
S.	Seite oder in Verbindung mit Paragraphen Satz
s.	siehe
s.a.	siehe auch
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
s.o.	siehe oben
StGB-DDR	Strafgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik

StPO-DDR	Strafprozeßordnung der Deutschen Demokratischen Republik
UdSSR	Union der sozialistischen Sowjetrepubliken
u.a.	und andere
u.U.	unter Umständen
VEB	volkseigener Betrieb
VG	Vertragsgesetz
vgl.	vergleiche
VO VEB	Verordnung über die Aufgaben, Rechte und Pflichten des volkseigenen Produktionsbetriebes
VVB	Vereinigung volkseigener Betriebe
VVG-BRD	Versicherungsvertragsgesetz der Bundesrepublik Deutschland
z.B.	zum Beispiel
ZK	Zentralkommitee
ZGB	Zivilgesetzbuch

Literaturverzeichnis:

Achterberg, Norbert,	Der Rechtsgrund der Haftungsbeschränkung und der Ersatzansprüche des Arbeitnehmers bei schadensgeneigter Arbeit, AcP 164 (1964), S. 14-49
Adler,[1] Manfred,	Die Voraussetzungen für den Eintritt der erweiterten materiellen Verantwortlichkeit, AuA 1971, S. 187-191
Adler,[1] Manfred,	Die Vereinbarung über die Rechenschaftspflicht und die damit verbundene erweiterte materielle Verantwortlichkeit, AuA 1971, S. 536-538
Althof, Rudolf,	Die Haftung von mehreren Arbeitnehmern bei schadensgeneigter Arbeit, AuR 1964, S. 239-242
Arlt,[1] Rainer,	Rechte und Pflichten der Genossenschaftsbauern, Berlin 1965 (zitiert: Arlt, Rechte und Pflichten)
Barton, Erich,	Die Mankohaftung von Filialleitern, Berlin 1967
Baumgart,[1] Alfred,	Die exakte Feststellung des Grades des Verschuldens - eine wichtige Voraussetzung für die volle Wirksamkeit der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit, NJ 1965, S. 288-294
Baumgart,[1] Alfred,	Arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit und Bekämpfung von Rechtsverletzungen, AuA 1969, S. 85-89

1) Die entsprechend gekennzeichneten Beiträge sind in der DDR erschienen.

Baumgart,[1] Alfred, Differenzierung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit, AuA 1969, S. 473-475

Baumgart,[1] Alfred, Materielle Verantwortlichkeit bei Arbeitspflichtverletzungen mit Strafcharakter, AuA 1969, S. 499-502

Baumgart,[1] Alfred, Zur arbeitsrechtlichen Schuld der Werktätigen, AuA 1970, S. 241-245

Baumgart,[1] Alfred/Dähn, Ulrich, Arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit und strafrechtliche Verantwortlichkeit, NJ 1968, S. 617-621

Becker-Schaffner, Reinhard, Die gefahrgeneigte Arbeit im Dienst- und Arbeitsverhältnis, Diss. Würzburg 1968, Gelnhausen 1969

Becker-Schaffner, Reinhard, Anmerkung zu LAG Frankfurt vom 4.8.1964, NJW 1965, S. 1981-1982

Becker-Schaffner, Reinhard, Zur Frage des Verschuldens bei der Haftung des Arbeitnehmers, AuR 1971, S. 79-81

Behrends,[1] Siegfried, Postleb, Heinz, Zur Frage der materiellen Verantwortlichkeit der Kraftfahrer, AuS 1962, S. 492-495

Biese,[1] Lothar, Voraussetzungen, unter denen Mitarbeiter für eingetretene Schäden zumindest teilweise einstehen müssen, AuA 1967, S. 207-208

Bleistein, Franzjosef, Die Mankohaftung des Arbeitnehmers, DB 1971, S. 2213-2216

Bley,[1] Gotthold, Schadensersatz im Zivilrecht, Berlin 1963

Bley,[1] Gotthold, Arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Verantwortlichkeit aus rechtswidriger Schadenszufügung, NJ 1963, S. 593-595

Bobrowski, Paul/Gaul, Dieter, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Auflage, Heidelberg 1970

Bossmann,[1] Otto, Der schuldhaft verursachte Schaden am sozialistischen Eigentum im System der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit unter den Bedingungen des ökonomischen Systems des Sozialismus, Diss. Berlin 1968 (zitiert: Bossmann, Dissertation)

Bossmann,[1] Otto, Zum Schadensbegriff bei der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen, AuA 1968, S. 709-711

Bossmann,[1] Otto/Petter, Wolfgang, Nochmals: Zur arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit, insbesondere für Vertragsstrafen, II, NJ 1964, S. 725-727

Brandt,[1] Hanns, Erste Erfahrungen bei der Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit im sozialistischen Handel, Arbeitsrecht 1961, S. 317-319

Braune,[1] Klaus/Romund, Karl, Voraussetzungen für die Geltendmachung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit , Der Schöffe 1965, S. 6-11

Buchholz,[1] Erich,	Über das Verhältnis zwischen gerichtlicher Strafe und disziplinarischen und anderen erzieherischen Maßnahmen, Der Schöffe 1962, S. 119-125
Bulla,	Mankohaftung des Arbeitnehmers I, DB 1952, S. 58-59
Canaris, Claus-Wilhelm,	Risikohaftung bei schadensgeneigter Tätigkeit im fremden Interesse, RdA 1966, S. 41-51
Canaris, Claus-Wilhelm,	Anmerkung zu BAG vom 11.11.1969, AP Nr. 49 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers
DDR-Wirtschaft, Frankfurt 1971	
Denecke,	Die Frage der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers, RdA 1952, S. 209-212
Deutsch, Erwin,	Fahrlässigkeit und erforderliche Sorgfalt, Köln, Berlin, Bonn, München 1963 (zitiert: Deutsch, Fahrlässigkeit)
Deutsch, Erwin,	Privilegierte Haftung und Schadensfolge, NJW 1966, S. 705-711
Deutsch, Erwin	Anmerkung zu BGH vom 9.6.1967, JZ 1968, S. 103-105
Döhnel,[1] Heinz,	Zur arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit, insbesondere für Vertragsstrafen, NJ 1964, S. 557-559
Enneccerus/Nipperdey	Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Zweiter Halbband, 15. Auflage, Tübingen 1960
Esser, Josef,	Schuldrecht, Band I, Allgemeiner Teil, 4. Auflage, Karlsruhe 1970

Fikentscher, Wolfgang,	Schuldrecht, 3. Auflage, Berlin, New York 1971
Frey, Erich,	Die Beschränkung der Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers, AuR 1953, S. 7-9
Galperin, Hans,	Haftung des Arbeitnehmers bei positiver Vertragsverletzung, insbesondere in Fällen der schadensgeneigten Arbeit, AR-Blattei, D Haftung des Arbeitnehmers III, Positiver Vertragsverletzung
Gamillscheg, Franz,	Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, in: Gamillscheg/Hanau, Die Haftung des Arbeitnehmers, Karlsruhe 1965
Gamillscheg, Franz,	Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten, in: Ius Privatum Gentium, Festschrift für Max Rheinstein, Band II, Tübingen 1969, S. 1043-1057
Gdowczok,[1] Dieter,	Differenzierte Schadensersatzverpflichtung, AuA 1970, S.17-19
Göhring,[1] Joachim,	Nochmals: Zur materiellen Verantwortlichkeit bei der Schädigung eines Dritten, NJ 1965, S. 645-646
Gumpert, Jobst,	Was ist eine gefahrgeneigte Arbeit? BB 1961, S. 372-374
Haber,[1]	Was ist direkter Schaden im Sinne des § 113 GBA? AuS 1962, S. 371-372
Haber,[1] Walter,	Wie die Schuld des Werktätigen feststellen? AuA 1969, S.726-727

Haber,[1] Walter, Antrag und Differenzierung bei der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit, AuA 1970, S. 595-596

Hanau, Peter, Anmerkung zu BAG vom 3.2.1970, AP Nr. 53 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

Hanau, Peter, Anmerkung zu BAG vom 13.5.1970, AP Nr. 56 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

Hanau, Peter, Anmerkung zu BAG vom 3.11.1970, SAE 1971, S. 198-199

Hansen, Hans Joachim Die Beweislast im Mankoprozeß, AuR 1968, S. 295-302

Heinze,[1] Hildegard Einige Grundgedanken zum Entwurf des Arbeitsgesetzbuchs der Deutschen Demokratischen Republik, Arbeitsrecht 1960, S. 353-358

Heisenberg, Wolfgang/Sühlo, Winfried/Bröll, Werner, Der andere Teil Deutschlands, 3. Auflage, München, Wien 1971

Herschel, Wilhelm, Betriebsbußen, Köln, Berlin, Bonn, München 1967

Heuer,[1] Uwe-Jens, Demokratie und Recht im neuen ökonomischen System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft, Berlin 1965

v.Hippel, Eike, Zur Haftung des Arbeitnehmers bei schadensgeneigter Arbeit, NJW 1969, S. 302-303

Hörz,[1] Herbert/Griebe, Walter, Schöpferische Anwendung der marxistischen Philosophie auf die Kausalität im Strafrecht, NJ 1968, S. 715-719 und S. 751-755

Hohlfeld, Knut,	Arbeitnehmerhaftung und Wirtschaftsordnung, Berlin 1968
Honnecker,[1] Erich,	Bericht des ZK an den VIII Parteitag der SED, ND vom 16.6.1971
Horsters, Hans Joachim,	Die materielle Verantwortlichkeit im sozialistischen Recht, Diss. Köln 1967
Hueck, Alfred,	Anmerkung zu BGH vom 1.2.1963, AP Nr. 28 zu § 611, Haftung des Arbeitnehmers
Hueck, Götz,	Anmerkung zu BAG vom 3.3.1960, AP Nr. 22 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers
Hueck, Götz,	Anmerkung zu BAG vom 27.2.1970, AP Nr. 54 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers
Hueck/Nipperdey,	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage, Band I, bearbeitet von Alfred Hueck, Berlin und Frankfurt 1963
Isele, Hellmut Georg,	Anmerkung zu BGH vom 1.2.1963, NJW 1963, S. 1100-1102
Isele, Hellmut Georg,	Empfiehlt es sich, die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber abweichend vom Schuldrecht des BGB zu regeln? NJW 1964, S. 14441-1449
Jablonowski,[1] Herbert,	Zur Differenzierung bei der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit, NJ 1966, S. 716-719
Statistisches Jahrbuch[1]	1971 der Deutschen Demokratischen Republik, 16. Jahrgang, Berlin 1971

Jescheck, Hans-Heinrich, Lehrbuch des Strafrechts, Allgemeiner Teil, Berlin 1969

Kaiser,[1)] Christoph, Die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen als Mittel zur Festigung der sozialistischen Staats- und Arbeitsdisziplin, Der Schöffe 1970, S. 143-148

Kaiser,[1)] Christoph, Arbeitspflichtverletzung und Verschulden als Voraussetzung für die materielle Verantwortlichkeit von Werktätigen, Der Schöffe 1970, S. 233-237

Kaiser,[1)] Fritz, Haben die Erben für die Forderungen aus materieller Verantwortlichkeit gegen Erblasser einzustehen? Arbeitsrecht 1960, S. 112-114

Kaiser,[1)] Fritz, Die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen - ein Mittel zur Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin, Der Schöffe 1964, S. 45-51

Kellner,[1)] Horst/Kaiser, Fritz/Schulz, Walter, Die Tätigkeit der Gerichte in Arbeitsrechtssachen, Berlin 1966

Kietz,[1)] Herbert/Mühlmann, Manfred, Zur Konzeption des Verschuldens im Zivilrecht, NJ 1966, S. 310-313

Kirmse,[1)] Gerhard, Die Aufgaben des Staatsanwalts bei der Zusammenarbeit mit den Konfliktkommissionen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, NJ 1968, S. 271-274

Kirschner,[1] Gerhard/Göhring, Joachim, Nochmals: Zur arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit, insbesondere für Vertragsstrafen, I, NJ 1964, S. 723-724

Klein, Rüdiger, Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis, Heidelberg 1964

Klinkert,[1] Johannes, Zu einigen Grundfragen der zivilrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit, NJ 1968, S. 238-241

Küchhoff, Günther, Modernisierung des Schuldbegriffs aus arbeitsrechtlichen Einsichten, AuR 1969, S. 193-204

Kunz,[1] Frithjof, Sozialistische Arbeitsdisziplin, Berlin 1966 (zitiert: Kunz, Arbeitsdisziplin)

Kunz,[1] Frithjof, Die Lehre von Karl Marx über den Charakter der Arbeit und ihre aktuelle Bedeutung für die Arbeitsrechtsentwicklung in beiden deutschen Staaten, in: Karl Marx, Begründer der Staats- und Rechtstheorie der Arbeiterklasse, Berlin 1968 (zitiert: Kunz, Begründer)

Kunz,[1] Frithjof, Bedeutsame Weiterentwicklung des sowjetischen Arbeitsrechts. Zum Inkrafttreten der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung, NJ 1971, S. 20-24

Lange, Hermann, Empfiehlt es sich, die Haftung für schuldhaft verursachte Schäden zu begrenzen? Kann für den Umfang der Schadensersatzpflicht auf die Schwere des Verschuldens und die Tragweite der verletzten Norm abgestellt werden? Gutachten für den

43. Deutschen Juristentag, in: Verhandlungen des dreiundvierzigsten Deutschen Juristentages, Band I, I. Teil, Tübingen, 1960, S. 1 ff

Larenz, Karl, Lehrbuch des Schuldrechts, Erster Band, Allgemeiner Teil, 10. Auflage, München 1970

Larenz, Karl, Möglichkeiten einer Begrenzung der Haftung über Kausalität, Rechtswidrigkeit, Verschulden, Karlsruher Forum 1959, S.10-15

Larenz, Karl, Präventionsprinzip und Ausgleichsanspruch im Schadensersatzrecht, NJW 1959, S. 865-866

Lexikon der Wirtschaft,[1)] Arbeit (Redaktionskollektiv), Berlin 1969

Lorenz, Egon, Die Bedeutung des § 158 i VVG für die Auseinandersetzung zwischen Versicherer und Versichertem, NJW 1971, S. 2145-2150

Lüers, Hartwig, Das arbeitsgerichtliche Verfahren in der DDR, RdA 1971, S. 91-96

Mampel, Siegfried, Arbeitsverfassung und Arbeitsrecht in Mitteldeutschland, Stuttgart 1966 (zitiert: Mampel, Arbeitsverfassung)

Mampel, Siegfried, Die Konfliktkommissionen in den Betrieben und in den Verwaltungen der SBZ, in: Beiträge zum Arbeitsrecht in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Bonn und Berlin 1963, S. 86-135 (zitiert: Mampel, Konfliktkommission)

Mampel, Siegfried, Die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen in der DDR im Vergleich zur Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber in der BRD, RdA 1971, S. 80-85

Mandel,[1] Joachim, Schadensvorbeugung und Schadensersatz außerhalb von Verträgen, NJ 1970, S.390-395

Martin,[1] Manfred, Zum Schadensbegriff im System der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen, in: Staat - Recht - Wirtschaft, Halle, Wittenberg 1964, S. 116-123

Masche,[1] Günter, Schwerpunkt ist die Schadensverhütung, nicht die Schadensregulierung, AuA 1967, S. 208-210

Materialien[1] der Plenen der Bezirksgerichte, Probleme der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit des Werktätigen, NJ 1970, S. 146-152 (zitiert: Materialien, NJ 1970, S. 146)

Materialien zum Bericht zur Lage der Nation 1971, Deutscher Bundestag, Drucksache VI/1690 (zitiert: Materialien 1971)

Materialien zum Bericht zur Lage der Nation 1972, Deutscher Bundestag, Drucksache VI/3080 (zitiert: Materialien 1972)

Mayer-Maly, Theodor, Die Wiederkehr der culpa levissima, AcP 163 (1964), S. 114-136

Medicus, Dieter,	Bürgerliches Recht, 4. Auflage, Köln, Berlin, Bonn, München 1971
Medicus, Dieter ,	Anmerkung zu BAG vom 7.7.1970, AP Nr. 58 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers
Michas,[1)]	Arbeitsrecht der DDR, Autorenkollektiv unter Leitung von Joachim Michas, 2. Auflage, Berlin 1970 (zitiert: Michas)
Motive zu dem Entwurfe	eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, Band II, Recht der Schuldverhältnisse, Berlin und Leipzig 1888 (zitiert: Motive)
Mückenberger,[1)] Rudolf,	Die materielle Verantwortlichkeit in den LPG, Berlin 1963 (zitiert: Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit)
Müller,[1)] Gerhart,	Wesen und Formen der Schuld des Werktätigen, AuA 1969, S. 433-434
Neumann-Duesberg, Horst,	Das Haftungsbeschränkungsprinzip bei schadensgeneigter Tätigkeit außerhalb des Arbeitsverhältnisses, JZ 1964, S. 433-441
Nick,[1)] Harry,	Gesellschaft und Betrieb im Sozialismus, Berlin 1970
Nikisch, Arthur,	Arbeitsrecht, I. Band, Tübingen 1961
Nipperdey, Hans Carl,	Rechtswidrigkeit, Sozialadäquanz, Fahrlässigkeit, Schuld im Zivilrecht, NJW 1957, S. 1777-1782
Noack,[1)] Ingolf,	Die differenzierte Festlegung der Höhe des Schadensersatzes in Verwirklichung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen, Diss. Berlin 1967 (zitiert: Noack, Dissertation)

Noack,[1] Ingolf/Schulz, Walter, Zur Auswertung der Diskussion über die Thesen der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen, Arbeitsrecht 1959, S. 169-172

Politische Ökonomie[1] des Sozialismus und ihre Anwendung in der DDR, Berlin 1969 (zitiert: Politische Ökonomie)

Otte,[1] Stefan/Kranke, Rudi/Reeck, Gerhard, Kennst du das Gesetzbuch der Arbeit? 7. Auflage, Berlin 1970

Pätzold,[1] Erhard, Anmerkung zu KAG Gotha, Arbeitsrecht 1962, S. 26-29

Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 31. Auflage, München 1972

Paul,[1] Heinz, Die materielle Verantwortlichkeit im Handel, 2. Auflage, Berlin 1964 (zitiert: Paul, Verantwortlichkeit)

Paul,[1] Heinz, Handelsverluste und materielle Verantwortlichkeit, Berlin 1971 (zitiert: Paul, Handelsverluste)

Paul,[1] Heinz, Zur Regelung der materiellen Verantwortlichkeit im Entwurf des AGB, Arbeitsrecht 1961, S. 53-56

Paul,[1] Heinz Die Bedeutung der materiellen Verantwortlichkeit für die Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin und die Verbesserung der Leitungstätigkeit, Arbeitsrecht 1962, S. 102-107

Petzold,[1] Siegfried, Zum sozialistischen Rechtssystem und zur Verantwortung der Gewerkschaften, Berlin 1968

Zum 4. Plenum[1)] des Obersten Gerichts. Die Fristen in § 115 I Gesetzbuch der Arbeit, AuA 1964, S. 543-549 (zitiert: Plenum des OG, AuA 1964, S. 543)

Pleyer, Klemens/Lieser, Joachim, Zur Betriebsjustiz in beiden Teilen Deutschlands, in: Zentralplanung und Recht, Stuttgart 1969, S. 150-177 (zitiert: Pleyer/Liesser, Betriebsjustiz)

Posch,[1)] Martin, Die materielle Verantwortlichkeit des Bürgers und der Betriebe im Zivilrecht, Staat und Recht 1970, S. 1111-1128

Prölss, Jürgen, Beweiserleichterungen im Schadensersatzprozeß, Karlsruhe 1966

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung und Ergänzung schadensrechtlicher Vorschriften, I Wortlaut, Karlsruhe 1967 (zitiert: Referentenentwurf Schadensersatzrecht)

Rieger, Hans-Jürgen, Anmerkung zu BAG vom 3.11.1970, AP Nr. 61 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

Rinck, Gerd, Wirtschaftsrecht, 3. Auflage, Köln 1972

Rogge,[1)] Werner, Prämienfonds und Jahresendprämie, 3. Auflage, Berlin 1969 (zitiert: Rogge, Prämienfonds)

Rosenberg, Leo/Schwab, Karl Heinz, Zivilprozeßrecht, 10. Auflage, München 1969

Rother, Werner, Haftungsbeschränkung im Schadensrecht, München und Berlin 1965

Rudelt,[1] Walter,	Zur Verantwortung der Betriebsleiter und zum Beitrag der Gerichte bei der Durchsetzung der materiellen Verantwortlichkeit, NJ 1970, S. 266-267 = AuA 1970, S. 309/310
Rudelt,[1] Walter/Kaiser,	Fritz/Spangenberg, Fritz, Zur Rechtsprechung in Fällen der materiellen Verantwortlichkeit von Werktätigen, NJ 1964, S. 687-691
Ruppert, Werner,	Die Haftung des Arbeitnehmers bei schadensgeneigter Arbeit, 2. Auflage, Kassel 1961
Scheuerle,	Der arbeitsrechtliche Fahrlässigkeitsbegriff und das Problem des innerbetrieblichen Schadensausgleichs, RdA 1958, S. 247-253
Schlegel,[1] Roger	Fragen des Arbeitsrechts, Berlin 1955
Schlegel,[1] Roger	Leitfaden des Arbeitsrechts, 5. Auflage, Berlin 1959
Schönke/Schröder,	Strafgesetzbuch, Kommentar, 15. Auflage, München 1970
Schulz,[1] Walter,	Sozialistische Bewußtseinsbildung und materielle Verantwortlichkeit, Arbeitsrecht 1958, S. 164-169
Schulz,[1] Walter,	Die materielle Verantwortlichkeit durch Arbeitspflichtverletzung mit Strafcharakter unter Alkoholeinfluß, AuA 1971, S. 507-510
Seidel,[1] Dietmar,	Arbeitspflichtverletzung oder Straftat? AuA 1970, S. 667-671

Seifert,[1] Eberhard/Pohl, Heinz/Maier, Kurt u.a., Gewinn in der volkseigenen Industrie, Berlin 1968 (zitiert: Seifert)

Selb, Walter, Individualschaden und soziale Sicherung, Karlsruher Forum 1964, S. 9-20

Siegert,[1] Erich, Inhalt der arbeitsrechtlichen Schuld des Werktätigen, AuA 1970, S. 61-63

Soergel/Siebert, Bürgerliches Gesetzbuch, 10. Auflage, Band 2, Schuldrecht I (§§ 241-610), Stuttgart 1967 und Band 3, Schuldrecht II (§§ 611-853), Stuttgart 1969 (zitiert: Soergel/Siebert/Bearbeiter)

Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, II. Band, Teil 1 c, §§ 249-327, 10./11. Auflage, Berlin 1967 (zitiert: Staudinger/Bearbeiter)

Steindorff, Ernst, Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer, JZ 1959, S. 1-9

Steindorff, Ernst, Bemerkungen zur Haftung des Arbeitnehmers für die von ihm verursachten Schäden, AuR 1966, S. 65-68

Strafrecht[1] der Deutschen Demokratischen Republik, Lehrkommentar zum Strafgesetzbuch, Band I, Berlin 1969 (zitiert: Strafrecht-Lehrkommentar I)

Strasberg,[1] Werner, Die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen - Mittel zur Festigung der Staats- und Arbeitsdisziplin, NJ 1970, S. 260-263

Teige,[1] Hans-Werner/Strähmel, Heinz, Die materielle Verantwortlichkeit der Werktätigen im sozialistischen Handel und der Entwurf des AGB, Arbeitsrecht 1961, S. 86-89

Thesen[1] zur Regelung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen, Arbeitsrecht 1958, S. 199-202 (zitiert: Thesen)

Tischer,[1] Klaus-Jürgen, Die Differenzierung der materiellen Verantwortlichkeit und der Verzicht auf die Geltendmachung, AuA 1970, S. 405-407

Unser Neues Gesetzbuch der Arbeit,[1] Beiträge von einem Autorenkollektiv, Berlin 1961

Verfassung[1] der Deutschen Demokratischen Republik, Dokumente, Kommentar. Herausgegeben von Klaus Sorgenicht, Wolfgang Weichelt, Tord Riemann, Hans-Joachim Semler. Band 1 und 2, Berlin 1969 (zitiert: Verfassung-Kommentar I und II)

Volze, Arnim, Das "sozialistische Arbeitsverhältnis" in der Sowjetzone Deutschlands, Diss. Göttingen 1963

Weber,[1] Walter Nochmals: Differenzierte Schadensersatzverpflichtung, AuA 1970, S. 223

Weiss,[1] Alfred, Die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen bei der Schädigung eines Dritten, NJ 1965, S. 513-516

Witt, Jürgen,	Zur Haftungssituation des Arbeitnehmers im Bereich "Schadensgeneigter Arbeit" bei Schädigung des Arbeitgebers und betriebsfremder Dritter, Diss. Kiel 1968
Wolff, Hans Julius	Verwaltungsrecht I, 7. Auflage, München 1968
Woltereck, Frank,	Mankohaftung im Arbeitsverhältnis, München 1966
Woltereck, Frank,	Haftung einer Mehrheit von Arbeitnehmern für denselben Schaden, BB 1963, S. 1180-1182
Zickelbein,[1)] Jörg,	Anmerkung zu Stadtarbeitsgericht Großberlin vom 13.8.1959, Arbeitsrecht 1960, S. 111-112

Verzeichnis der benutzten Gesetze und gesetzesähnlichen Bestimmungen der DDR:

Einführungsgesetz zum Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik vom 12. April 1961, GBl I, S. 49 (zitiert: EG GBA)

Erlaß des Staatsrates der Deutschen Demokratischen Republik über die Wahl und Tätigkeit der Konfliktkommissionen - Konfliktkommissionsordnung - vom 4. Oktober 1968, Gesetzbuch der Arbeit und andere ausgewählte rechtliche Bestimmungen, Berlin 1969, Nr. 28 (zitiert: KKO)

Finanzierungsrichtlinie für 1971 vom 31. Dezember 1970, GBl II, S. 41

Gesetz zur Änderung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Bestimmungen vom 17. April 1963, GBl I, S. 65 und Gesetzbuch der Arbeit a.a.O., Nr. 30, § 15, Fußnote 8

Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik - GGG - vom 11. Juni 1968, Gesetzbuch der Arbeit a.a.O., Nr. 27 (zitiert: GGG)

Gesetz über die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften vom 3. Juni 1959, GBl I, S. 577 (zitiert: LPGG)

Gesetz über die Verfassung der Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik (Gerichtsverfassungsgesetz) vom 17. April 1963, GBl I, S. 45 (zitiert: GVG-DDR)

Gesetz über die Versicherung der volkseigenen Wirtschaft vom 15. November 1968, GBl I, S. 355

Gesetz über das Vertragssystem der sozialistischen Wirtschaft (Vertragsgesetz) vom 25. Februar 1965, GBl I, S. 109 (zitiert: VG)

Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik vom 12. April 1961, Gesetzbuch der Arbeit a.a.O., Nr. 2 (zitiert: GBA)

Rahmenkollektivvertrag für den sozialistischen Binnenhandel in der DDR 1963, in Auszügen abgedruckt bei Paul, Verantwortlichkeit, S. 105-111

Richtlinie Nr. 14 des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 19. September 1962. Zur Anwendung der §§ 112 ff Gesetzbuch der Arbeit. Gesetzbuch der Arbeit a.a.O., Nr. 26 (zitiert: Richtlinie 14 des OG)

Richtlinie Nr. 28 des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 25. März 1970. Zum Zusammenwirken der Gerichte mit den Konfliktkommissionen. AuA 1970, S. 265-280 (zitiert: Richtlinie 28 des OG)

Richtlinie Nr. 29 des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 25. März 1970. Zur Anwendung der §§ 112 ff Gesetzbuch der Arbeit. AuA 1970, S. 461-468 (zitiert: Richtlinie 29 des OG)

Richtlinie für das neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft vom 11. Juli 1963, GBl II, S. 453

Strafgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik - StGB - vom 12. Januar 1968, GBl I, S. 1 (zitiert: StGB-DDR)

Strafprozeßordnung der Deutschen Demokratischen Republik - StPO - vom 12. Januar 1968, GBl I, S. 49 (zitiert: StPO-DDR)

Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik vom 6. April 1968, GBl I, S. 199 (zitiert: Verfassung-DDR)

Verordnung über die Aufgaben, Rechte und Pflichten des volkseigenen Produktionsbetriebes vom 9. Februar 1967, Gesetzbuch der Arbeit a.a.O., Nr. 3 (zitiert: VO VEB)

Verordnung über die Pfändung von Arbeitseinkommen vom 9. Juni 1955, GBl I, S. 429

Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für das Planjahr 1971 vom 20. Januar 1971, GBl II, S. 105 (zitiert: Verordnung Prämienfonds 1971)

Verordnung über die Tätigkeit der Kreis- und Bezirksarbeitsgerichte (Arbeitsgerichtsordnung) vom 29. Juni 1961, Auszug in Gesetzbuch der Arbeit a.a.O., Nr. 30 (zitiert: AGO)

A. Einleitung

Wer in ein Arbeitsverhältnis eintritt, übernimmt ein größeres Haftungsrisiko als ein nicht Berufstätiger. Dafür lassen sich zwei Gründe anführen:

Der komplizierte Arbeitsprozeß, der über einen längeren Zeitraum gleichbleibende Konzentration und Aufmerksamkeit verlangt, begünstigt Pflichtverletzungen, die auch ein sorgfältiger Arbeitnehmer auf die Dauer nicht vermeiden kann. Man könnte hier von einem tätigkeitsspezifischen Haftungsrisiko sprechen.[1] Außerdem verursacht der Arbeitnehmer bei Ausübung der Arbeitstätigkeit weit höhere Schäden als im Zivilrechtsverkehr, weil er an hochwertigen Maschinen arbeitet oder auf sonstige Weise über einen Teil des Unternehmerkapitals verfügt. Man könnte hier von einem überhohen wertmäßigen Haftungsrisiko sprechen.[2]

Beide Risiken stehen außer Verhältnis zum Lohn, die möglichen Ersatzpflichten kann der Schädiger nicht erfüllen.

Die Lösungen dieses Grundproblems der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik und der DDR sollen im folgenden dargestellt werden. Der Vergleich ist deshalb besonders reizvoll, weil beide Rechtsordnungen bei Beginn ihrer Entwicklung die gleiche Ausgangssituation vorfanden:

1) Bobrowski-Gaul, S. 498: "typische Schadensneigung"

2) Bobrowski-Gaul, S. 498: "übernormale Schadensneigung"

das BGB, die Rechtsprechung des RAG und die arbeitsrechtliche Literatur bis zum Jahre 1945. Ein wesentlicher Unterschied besteht jedoch darin, daß sie verschiedenen Staats- und Gesellschaftsordnungen angehören: in der DDR besteht nach der dortigen Auffassung ein Entwickeltes System des Sozialismus mit der Staatsform der Diktatur des Proletariats; die Bundesrepublik dagegen ist nach dem Grundgesetz ein freiheitlicher, demokratischer Rechts- und Sozialstaat mit einer liberalen Gesellschaftsordnung.[1)]

Die folgende Darstellung soll vor allem die rechtlichen Regelungen vergleichen und außerdem versuchen, Begründungen für eventuell auftretende Unterschiede zu geben. Hier wird sich zeigen, ob die abweichenden ideologischen Grundlagen zu Unterschieden in der Ausgestaltung der Ersatzpflicht geführt haben. Der Schwerpunkt der Erörterungen liegt naturgemäß bei der DDR-Lösung, weil sie dem westdeutschen Leser nicht so bekannt und vertraut ist. Im Anschluß daran sind die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik darzustellen, wobei jeweils die einzelnen Regelungen mit ähnlichen Bestimmungen in der DDR verglichen werden sollen.

Drei Fallgestaltungen sind denkbar, bei denen eine Ersatzpflicht des Arbeitnehmers begründet ist: er schädigt den Betrieb, einen außenstehenden Dritten, einen Arbeitskollegen.

1) dazu Materialien 1972, S. 7-10

An Hand des ersten Falles sollen die einzelnen Bestimmungen, ihre Interpretation in Rechtsprechung und Literatur ausführlich dargestellt werden. Auf die Schädigung eines außenstehenden Dritten ist nur kurz einzugehen. Die Ersatzpflicht gegenüber dem Arbeitskollegen schließlich wird nicht behandelt, weil sie sozialversicherungsrechtliche Probleme aufwirft. Zum Verständnis der Lösungen wäre es dann erforderlich, Bedeutung und Stellung der Unfallversicherung in der DDR und der Bundesrepublik zu untersuchen und zu vergleichen. Die folgende Darstellung soll sich aber auf das Arbeitsrecht beschränken.
Die DDR-Terminologie wird bei der Behandlung dieser Rechtsordnung übernommen, um Entstellungen durch schlechte "Übersetzungen" zu vermeiden. Auch ideologische Thesen werden angeführt, soweit dies zur Schilderung und Verdeutlichung der materiellen Verantwortlichkeit beiträgt. Ihre kritische Betrachtung war allerdings im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, deshalb ist weder eine positive noch eine negative Stellungnahme beabsichtigt.

B. Die materielle Verantwortlichkeit nach dem Gesetzbuch der Arbeit

I. Überblick über die gesetzliche Regelung

In der DDR spricht man nicht mehr von Haftung oder Schadensersatzpflicht, sondern von materieller Verantwortlichkeit. Diese Bezeichnung ist nicht auf das Arbeitsrecht beschränkt, sondern gilt für die gesamte Rechtsordnung, so daß arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und strafrechtliche materielle Verantwortlichkeit zu unterscheiden sind.

a) Die Rechtslage vor Erlaß des GBA

Bis zum Inkrafttreten des GBA im Jahre 1961 waren Rechtsgrundlage der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit die Bestimmungen des BGB.[1] Noch im Jahre 1958 schrieb Schlegel: "Der vom Werktätigen schuldhaft angerichtete Schaden muß selbstverständlich von ihm ersetzt werden ..."[2] Nach §§ 249 ff BGB mußte er in vollem Umfang Ersatz leisten, lediglich § 252 BGB hielt man für unanwendbar und begrenzte die Haftung auf den unmittelbaren Schaden.[3] Eine Beschränkung des Anspruchs etwa bei schadensgeneigter Arbeit lehnte man als Verstoß gegen das Gesetz ab.[4]

1) OG vom 3. 12. 1953, NJ 1954, S. 122 (123); Schlegel, Fragen des Arbeitsrechts, S. 214

2) a. a. O., S. 213

3) Schlegel, Leitfaden des Arbeitsrechts, S. 263

4) Schlegel, Leitfaden des Arbeitsrechts, S. 263; Volze, S. 123/124

Mit Erlaß des GBA traten gemäß § 1 II d EG GBA die Bestimmungen des BGB über Arbeitsverhältnisse außer Kraft, die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen ist jetzt abschließend in den §§ 112-115 des GBA vom 12. April 1961 geregelt.

b) Die §§ 112-115 GBA

Der Anwendungsbereich dieser Vorschriften ergibt sich aus § 8 GBA. Danach gilt das GBA und damit auch die §§ 112 ff für alle Werktätige ("Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz"), und zwar nicht nur, wenn sie im volkseigenen Betrieb, bei staatlichen Organen und Einrichtungen und gesellschaftlichen Organisationen beschäftigt sind, sondern auch für Werktätige der Privatbetriebe, Haushalte und anderer privater Einrichtungen (z. B. Kirche, kirchlicher Organisationen)[1] und der Betriebe mit staatlicher Beteiligung.
Die §§ 112 ff GBA regeln also alle schuldhaften Schadensverursachungen im Arbeitsverhältnis. Im folgenden soll aber nur der wichtigste Fall, die Schädigung des volkseigenen Betriebes, behandelt werden.

Nach der Grundnorm der materiellen Verantwortlichkeit, § 112 II GBA, muß der Werktätige Ersatz leisten, wenn er den Betrieb durch eine schuldhafte Arbeitspflichtverletzung geschädigt hat. Anspruchsberechtigt ist nicht der Staat als Träger des gesellschaftlichen Eigentums,[2]

1) Mampel, Arbeitsverfassung, S. 68

2) Verfassungs-Kommentar I, zu Art. 10 (S. 340)

sondern der als juristische Person ausgestaltete Betrieb (§§ 1 I VO VEB), der einen Teil des gesellschaftlichen Eigentums nutzt und bewirtschaftet (Art. 12 II Verfassung-DDR). Es wird also ein Sondervermögen gebildet, dem bei Schädigung ein Ersatzanspruch zusteht (§ 7 I, III VO VEB).

Die Anspruchsvoraussetzungen sind nach § 112 II GBA Schaden, schuldhafte Pflichtverletzung und deren Ursächlichkeit. Liegen sie vor, hat der Werktätige grundsätzlich den gesamten Schaden zu ersetzen, und zwar nach § 112 III GBA in Geld. Zur Naturalrestitution verpflichtet ihn das GBA nur ausnahmsweise, wenn sie im gesellschaftlichen Interesse liegt.

Der Ersatzanspruch nach § 112 II GBA wird dann wie folgt begrenzt.

Bei fahrlässiger Schadensverursachung muß der Werktätige nur den direkten Schaden ausgleichen, und zwar höchstens bis zum Betrag seines monatlichen Tariflohnes, § 113 I GBA. Direkter Schaden und Monatstariflohn bestimmen aber nicht endgültig den Umfang der Ersatzpflicht, sie legen nur seine Höchstgrenzen fest. Nach § 113 IV GBA muß in diesem Rahmen für jeden Einzelfall die Schadensersatzsumme unter Berücksichtigung aller Umstände festgelegt werden, man spricht hier von der Differenzierung. Die Abwägung kann dazu führen, daß eine Ersatzpflicht nicht angeordnet werden muß, dann kann der Betrieb nach § 115 IV 1. Alternative GBA auf die Geltendmachung des Anspruchs verzichten. Die Vorschrift regelt also einen Unterfall der Differenzierung nach § 113 IV GBA.

§ 115 IV 2. Alternative GBA dagegen greift ein, wenn der Werktätige einen Teil der festgelegten Ersatzsumme bereits gezahlt und im übrigen eine vorbildliche Arbeitsmoral gezeigt hat. Der Betrieb kann unter diesen Voraussetzungen auf den Restanspruch verzichten.

Sonderfälle der fahrlässigen Schadensverursachung regelt § 113 II GBA. Bei Verlust von anvertrautem Werkzeug und Schutzkleidung (Abs. II a), bei Verlust von Geld oder Sachwerten, für die der Werktätige die Verantwortung übernommen hat (Abs. II b), oder bei Schäden, die durch Straftaten unter Alkoholeinfluß entstanden sind (Abs. II c), muß der Verantwortliche den direkten Schaden in vollem Umfang ersetzen. Allerdings sieht § 113 II b GBA für den zweiten der genannten Fälle ausdrücklich eine Haftungsbegrenzung durch Rahmenkollektivverträge vor.

Der vorsätzlich Handelnde muß nach § 114 I GBA den gesamten Schaden ohne Einschränkung ausgleichen.

Auch die Haftung mehrerer gemeinschaftlicher Schädiger hat das GBA geregelt. Bei fahrlässiger Verursachung haftet jeder nach § 113 III GBA nur für den Teil des Schadens, der ihm auf Grund seiner Beteiligung zuzurechnen ist. Die vorsätzlich Handelnden dagegen sind nach § 114 II GBA Gesamtschuldner.

Der Betrieb kann nach § 115 I GBA den Ersatzanspruch nur mit einer Klage vor der Konfliktkommission, der Kammer für Arbeitsrechtssachen des Kreisgerichts oder im Strafverfahren geltend machen, er kann nicht unmittelbar gegen den Werktätigen vorgehen.

Nur bei kleinen Schäden (§ 115 II GBA), bei der Naturalrestitution (§§ 112 III, 115 III GBA) und dem Verzicht auf die Geltendmachung des Anspruchs (§ 115 IV 1, Alternative GBA) findet ein Gerichtsverfahren nicht statt.

Die Frist für die Geltendmachung beträgt grundsätzlich drei Monate, bei strafrechtlich relevanten Schadensverursachungen finden die längeren Verjährungsfristen des StGB-DDR Anwendung, § 115 I GBA.

Auch wenn der Betrieb versichert ist, muß er nach § 10 II Gesetz über die Versicherung in der dargestellten Weise vom Werktätigen Ersatz verlangen. Der Anspruch nach §§ 112 ff GBA geht nämlich nicht auf die Versicherung über, wenn sie den Schaden ersetzt hat. Die grundsätzliche Regelung des § 10 I Gesetz über die Versicherung, die eine cessio legis vorsieht (ebenso § 67 VVG-BRD), greift bei der materiellen Verantwortlichkeit gerade nicht ein. Der Ausgleich erfolgt intern zwischen Betrieb und Versicherung.

Diese im Überblick dargestellten Bestimmungen der §§ 112-115 GBA sind im folgenden unter Berücksichtigung von Literatur und Rechtsprechung im einzelnen zu betrachten. Außerdem soll versucht werden, die Funktionen der einzelnen Regelungen jeweils im Anschluß an ihre Darstellung herauszuarbeiten.

II. Die materielle Verantwortlichkeit als Teil eines Gesamtsystems

Die materielle Verantwortlichkeit ist Teil des DDR-Arbeitsrechts, das bestimmte Aufgaben innerhalb der Wirtschaftsordnung erfüllen soll. Ihre Bedeutung und Stellung kann man deshalb nur erkennen, wenn man die verwandten Rechtsinstitute, die ökonomischen Ziele des GBA und die Grundzüge der Wirtschaftsordnung berücksichtigt.

a) Die Ziele des Gesetzbuchs der Arbeit

Das GBA dient vor allem der Produktivitätssteigerung und der Entwicklung der ökonomischen Verhältnisse, um den weiteren Aufbau des Sozialismus zu gewährleisten und die Überlegenheit des Systems gegenüber der kapitalistischen Wirtschaftsordnung in der Bundesrepublik zu beweisen.[1] Arbeitskräfte sind in der DDR knapp, die Bevölkerungszahl stagniert und das Arbeitskräftepotential ist weitgehend ausgeschöpft,[2] so daß man diese Ziele nur durch eine weitere Technisierung und durch eine Steigerung der Leistungen und der Produktivität des einzelnen Werktätigen erreichen kann.[3] Laut Präambel des GBA sollen zu diesem Zweck die ökonomischen Gesetze des Sozialismus ausgenutzt werden. Was darunter zu verstehen ist und welche Bedeutung der materiellen Verantwortlichkeit dabei zukommt, soll im folgenden dargestellt werden.

1) Präambel des GBA

2) DDR-Wirtschaft, S. 31 u. 37; Heisenberg/Sühlo/Bröll, S. 107

3) Entsprechende Forderungen stellte Honnecker, Bericht des ZK an den VIII. Parteitag der SED, ND vom 16. 6. 1971, S. 6

b) Das ökonomische System des Sozialismus

Bis zum Jahre 1963 wurde der Wirtschaftsprozeß in vollem Umfang zentral geplant, die Betriebe besaßen keinen Entscheidungsspielraum. Ziel war ein möglichst hoher Warenausstoß, Quantität, nicht Rentabilität war entscheidend.

Auf dem VI. Parteitag der SED im Jahre 1963 wurde das "Neue ökonomische System der Planung und Leitung der Volkswirtschaft" (im folgenden NÖS genannt) beschlossen.[1] Es gewährte den Vereinigungen volkseigener Betriebe (VVB) und den Betrieben begrenzte Mitwirkungsbefugnisse bei der Planfestsetzung und gab ihnen im Rahmen des Planes Entscheidungsbefugnisse. Sie erhielten in beschränktem Maße die Möglichkeit der Gewinnerzielung und der eigenverantwortlichen Gewinnverwendung.[2]

In Fortentwicklung dieser Grundgedanken beschloß der VII. Parteitag der SED (1967) als Kernstück des "Entwickelten Systems des Sozialismus" das "Ökonomische System des Sozialismus" (im folgenden ÖSS genannt), das Ulbricht folgendermaßen charakterisierte: "Die zentrale staatliche Planung und Leitung der Grundfragen des gesellschaftlichen Gesamtprozesses nämlich ist organisch zu verbinden mit der eigenverantwortlichen Planungs- und Leitungstätigkeit der sozialistischen Warenproduzenten einerseits und mit der

1) s. dazu im einzelnen: Richtlinie für das neue ökonomische System; Rinck, Rdnr. 482

2) DDR-Wirtschaft, S. 59; Politische Ökonomie, S. 206/207

eigenverantwortlichen Regelung des gesellschaftlichen Lebens im Territorium durch die örtlichen Organe der Staatsmacht andererseits."[1)]
Um die damit ermöglichte eigenverantwortliche Tätigkeit mit der zentralen staatlichen Planung zu verbinden, schuf man ein "System ökonomischer Hebel."[2)] Sie sollen die Aktivität der Betriebe und der Werktätigen mit ökonomischen Mitteln den gesamtgesellschaftlichen Erfordernissen anpassen. Im Bereich der wirtschaftlichen Rechnungsführung der Betriebe wirken die Kategorien Kosten, Preis, Umsatz und Gewinn als Hebel, im Bereich der persönlichen materiellen Interessiertheit der Werktätigen Lohn und Prämien.[3)] In Verbindung mit moralischen Hebeln (Auszeichnungen) ist diese persönliche materielle Interessiertheit der entscheidende Anreiz zur Steigerung der Arbeitsleistung des einzelnen Werktätigen,[4)] sie ist also für das Arbeitsrecht von besonderer Bedeutung.

Die ökonomischen Hebel der persönlichen materiellen Interessiertheit wurden nicht erst durch das NÖS eingeführt, sie dienten bereits vorher (also auch bei Erlaß des GBA im Jahre 1961) der Planerfüllung. Durch die Wirtschaftsreform wurde ihre Bedeutung allerdings betont, man versuchte, sie aufeinander abzustimmen und zu einem einheitlichen System zu verbinden.[5)]

1) zitiert nach Politische Ökonomie, S. 205/206

2) DDR-Wirtschaft, S. 69

3) Richtlinie für das neue ökonomische System, S. 468

4) Michas, S. 59

5) Richtlinie für das neue ökonomische System, S. 455/456

Da Gegenstand dieser Arbeit die Schadensverursachung durch eine Arbeitspflichtverletzung ist, also Fälle des Versagens der materiellen und ideellen Anreize zu untersuchen sind, soll die ideelle und materielle Interessiertheit näher dargestellt werden. Damit wird der angestrebte "gesunde" Zustand umschrieben, während die materielle Verantwortlichkeit im "Krankheitsfall" eingreift.

c) Die materielle und die ideelle Interessiertheit

Bei der Charakterisierung der materiellen Interessiertheit ist auszugehen von Art. 2 IV Verfassung-DDR, nach dem die entscheidende Triebkraft der sozialistischen Gesellschaft in der "Übereinstimmung der politischen, materiellen und kulturellen Interessen der Werktätigen und ihrer Kollektive mit den gesellschaftlichen Erfordernissen" besteht. Durch das sozialistische Eigentum an Produktionsmitteln wurde nach der DDR-Auffassung die Ausbeutung der Arbeitnehmer beseitigt und die Grundlage für die Übereinstimmung der persönlichen Interessen mit den gesellschaftlichen Erfordernissen geschaffen. Zwar können partielle Konflikte auftreten, antagonistische Widersprüche gibt es aber nicht mehr. Die völlige Interessenharmonie kann deshalb durch staatliche und gesellschaftliche Leitungstätigkeit ständig hergestellt werden.[1)]

1) Verfassungs-Kommentar I, zu Art. 2 (S. 254), zu Art. 9 (S. 322) und zu Art. 10 (S. 339); Materialien 1972, S. 9, 59 und 147/148; ausführlich Heuer, S. 114-126 (insbes. 124/125)

Der Arbeiter eignet sich über den Lohn, der Betrieb über den Gewinn und der Staat über den zentralisierten Teil des Mehrprodukts (Gewinnabführung, Abgaben, Steuern) die geschaffenen Werte an.
Als Werktätiger, als Teil des Betriebskollektivs und als Bürger des Staates hat der einzelne also ein Interesse an Produktivitätssteigerung[1], das ihm durch eine entsprechende Ausgestaltung von Lohn und Prämien verdeutlicht werden soll. Es ist der Grundsatz zu verwirklichen: "Was der Gesellschaft nützt, muß auch für jeden einzelnen und die Arbeitskollektive von Vorteil sein." (§ 39 I GBA).

Über Lohn und Prämien sollen die Werktätigen spüren, daß sich ihre Leistungen als effektiv für die Gesamtgesellschaft erwiesen haben;[2] sie sollen daran interessiert werden, durch sorgfältige und hohe Arbeitsleistungen ein hohes Betriebsergebnis zu erwirtschaften.
§ 39 II GBA (ähnlich § 24 I VO VEB) verlangt deshalb, Lohn und Prämien so auszugestalten, daß die Werktätigen hohe Planaufgaben übernehmen und erfüllen, daß sie Rationalisierungsmaßnahmen unterstützen und sich qualifizieren (d. h. weiterbilden).
Das Prinzip der materiellen Interessiertheit basiert also auf materiellen Anreizen, die den

1) Politische Ökonomie, S. 803/804

2) Michas, S. 59; Kunz, Begründer, S. 203 (241/242); Richtlinie für das neue ökonomische System, S. 471

einzelnen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität veranlassen sollen. Es handelt sich um ein Leistungsprinzip, daß der Forderung des Art. 2 III Verfassung-DDR und des § 39 III GBA entspricht: "Jeder nach seiner Fähigkeit, jedem nach seiner Leistung."
Der Arbeitslohn ist der wichtigste ökonomische Hebel der persönlichen materiellen Interessiertheit (§ 39 III GBA). Man gruppiert die Arbeitsaufgaben in Lohn- und Gehaltsstufen ein (§ 42 GBA) und berücksichtigt die individuellen Leistungen der Werktätigen über Mehrleistungslohn und Zuschläge (§ 43 II GBA). Wie die Leistungen des einzelnen zu bewerten sind, richtet sich nach der gewählten Lohnform.[1)]
Man kann hier zwei Gruppen, die individuelle und die kollektive Entlohnung, unterscheiden. Die individuelle Entlohnung geht aus von der Qantität und Qualität der Arbeit eines Werktätigen, die kollektive Entlohnung stellt ab auf die Leistungen des Kollektivs und berücksichtigt so die Effektivität und den wirtschaftlichen Nutzen der Arbeit des einzelnen.[2)] Sie soll in Zukunft in stärkerem Maße eingeführt werden,[3)] weil sie das Interesse an Rationalisierung und Produktivitätssteigerung fördert, also die Effektivität der Arbeitsleistung, nicht ihre Quantität in den Vordergrund stellt.

Eine genaue Darstellung des gegenwärtigen und des zukünftigen Lohnsystems muß im Rahmen dieser

1) zu den Lohnformen: Lexikon der Wirtschaft, Arbeit, S. 422-424

2) Lexikon der Wirtschaft, Arbeit, S. 422/423

3) Michas, S. 249; Lexikon der Wirtschaft, Arbeit, S. 418; Politische Ökonomie, S. 814

Arbeit nicht erfolgen. Es sollte nur gezeigt werden, daß man die materielle Interessiertheit, speziell die stimulierende Wirkung des Lohnes, weiter ausbaut, sie ist also für die Wirtschaft der DDR von besonderer Bedeutung.

Die Vorschriften über den Arbeitslohn regeln auch einen Teilbereich schuldhafter Schadensverursachung durch den Werktätigen. Bei schuldhafter Produktion von Ausschuß erhält er für die aufgewendete Arbeitszeit keinen Lohn (§ 49 I GBA), schuldhafte Qualitätsminderung führt nach § 49 II GBA zur Lohnkürzung. Nach § 49 III GBA dürfen die Kürzungen jedoch nicht mehr als die Hälfte des monatlichen Durchschnittsverdienstes betragen, der Lebensunterhalt des Werktätigen soll gesichert bleiben.[1] Neben § 49 I, II GBA sind die disziplinarische und die materielle Verantwortlichkeit (§§ 109 ff und 112 ff GBA) anwendbar, § 52 II GBA.[2] Nach § 52 I GBA gelten sie ausschließlich für Werktätige, deren Lohn nicht nach der Qualität der Arbeitsergebnisse differenziert wird, auf die § 49 GBA also keine Anwendung findet.

Ein weiterer wichtiger Anreiz für Leistungssteigerung sind die Prämien (§ 53 II GBA). Die Betriebe bilden Prämienfonds, die der Höhe und Entwicklung der Gewinne angepaßt sind.[3] Aus ihnen zahlen sie Anerkennungs- und Erfüllungsprämien.

1) Michas, S. 259

2) Michas, S. 259

3) s. im einzelnen §§ 2-10 Verordnung Prämienfonds 1971; Rogge, Prämienfonds, S. 26/27; Michas, S. 261

Anerkennungsprämien, die oft mit Auszeichnungen nach § 107 II b oder § 108 GBA verbunden sind, erhält ein Werktätiger oder ein Kollektiv für besondere, überdurchschnittliche Arbeitsleistungen. Auf sie besteht kein Rechtsanspruch.[1] Erfüllungsprämien gewährt der Betrieb für bestimmte, vorher festgesetzte Leistungen, in diesem Fall besteht ein Rechtsanspruch.[2] Die wichtigste von ihnen ist die Jahresendprämie.[3] Sie darf nur gezahlt werden, wenn der Betrieb auf Grund der erwirtschafteten Gewinne einen Prämienfonds bilden kann, der die Zahlung einer Jahresendprämie an jeden Anspruchsberechtigten in Höhe von mindestens einem Drittel seines Monatsverdienstes ermöglicht (§ 12 Ziffer 1 Verordnung Prämienfonds 1971). Dieser Betrag stellt auch die Mindesthöhe dar, während ein doppeltes Monatsgehalt die Höchstgrenze bildet (§ 12 Ziffer 6 Verordnung Prämienfonds 1971). Ihre Höhe ist jedoch nicht für alle Werktätigen gleich, sondern innerhalb des angegebenen Rahmens entsprechend den individuellen Leistungen festzusetzen (§ 12 Ziffer 2 Verordnung Prämienfonds 1971). Dabei sind unter anderem auch Arbeitspflichtverletzungen und Schadensverursachungen nach dem Grad des Verschuldens und der Schwere ihrer Auswirkungen zu berücksichtigen.[4] Nach § 16 II Verordnung Prämienfonds 1971 können sie in schweren Fällen sogar den Verlust der Jahresendprämie zur Folge haben. Sie dient also auch als Anreiz für sorgfältiges Arbeiten.

1) Michas, S. 264/265; Rogge, Prämienfonds, S. 161

2) Michas, a. a. O., S. 264; Rogge, a. a. O.

3) Bereits 1967 haben 4656 VEB Jahresendprämien in Höhe von durchschnittlich zwei Dritteln eines Monatsverdienstes gezahlt; Rogge, Prämienfonds, S. 6

4) Michas, S. 267

Eng verbunden mit den materiellen sind die ideellen Anreize. Für hervorragende Arbeitsleistungen können nach § 107 II b GBA auf Grund von Betriebsordnungen und nach § 108 GBA durch den Staat Auszeichnungen verliehen werden. Ihre große Zahl beweist die Bedeutung, die man ihnen zumißt.[1] Diese öffentlichen Ehrungen, die oft mit Anerkennungsprämien verbunden sind, sollen für den Ausgezeichneten und seine Kollegen einen Anreiz zur Leistungssteigerung schaffen.[2]

d) Die Stellung der materiellen Verantwortlichkeit im Gesamtsystem

Die disziplinarische und die materielle Verantwortlichkeit ergänzen und unterstützen dieses System der materiellen und ideellen Interessiertheit.[3] Schuldhafte Arbeitspflichtverletzungen können nach § 109 I GBA mit den Disziplinarmaßnahmen Verweis, strenger Verweis und fristlose Entlassung geahndet werden. Hat der Werktätige zusätzlich einen Schaden verursacht, so greift

1) S. dazu die unter § 108 GBA Fußnote 274 der Gesetzessammlung "Gesetzbuch der Arbeit", Berlin, 1969 aufgeführten Ordnungen und Verordnungen.

2) Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 105

3) Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 19; Arlt, Rechte und Pflichten, S. 343-346. Diese Beiträge befassen sich mit der materiellen Verantwortlichkeit der Genossenschaftsbauern, die in den §§ 15 ff LPGG geregelt ist und zum Teil mit der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit übereinstimmt. Aus diesem Grunde kann das LPG-Schrifttum hier und in der folgenden Darstellung mit herangezogen werden.

neben § 109 GBA oder allein[1] die materielle Verantwortlichkeit gemäß §§ 112 ff GBA ein, die eine Ersatzpflicht zur Folge hat.

Während der Werktätige bei guter Arbeitsleistung höhere Löhne und Prämien erhält, soll diese Ersatzpflicht bei Schädigung des Betriebes, also bei schlechter Arbeitsleistung, sein Vermögen vermindern. Man kann die materielle Verantwortlichkeit also als "Kehrseite" der positiven Anreize Lohn und Prämien bezeichnen[2] und sie in das System der ökonomischen Hebel der persönlichen materiellen Interessiertheit einordnen, weil der Werktätige ihre Anwendung wirtschaftlich spürt.[3]

Die hier zu behandelnde materielle Verantwortlichkeit ist somit Teil eines Gesamtsystems von materiellen und ideellen Anreizen und Verantwortlichkeiten, die dem Hauptziel des GBA dienen: der Steigerung der Arbeitsleistung und -produktivität.

1) Liegen die Voraussetzungen vor, können beide Verantwortlichkeitsformen nebeneinander angewandt werden. Allerdings soll das nur geschehen, wenn die §§ 112 ff GBA allein keine wirksame Erziehung gewährleisten - h.M.: Michas, S. 494; Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 132; Buchholz, Der Schöffe 1962, S. 119 (121)

2) Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 9; ähnlich Noack, Dissertation, S. 20/21

3) Michas, S. 518; Bossmann, Dissertation, S. 8/9

III. Die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit

Der Grundnorm für die materielle Verantwortlichkeit, § 112 II GBA, sind folgende Voraussetzungen für die Ersatzpflicht zu entnehmen:
a) Schaden, b) Arbeitspflichtverletzung,
c) Ursächlichkeit, d) Verschulden.

a) Der Schadensbegriff und seine Bedeutung

Charakteristisches Kennzeichen der materiellen Verantwortlichkeit ist der Schaden. Liegt er nicht vor, so kommt nur die disziplinarische Verantwortlichkeit nach §§ 109-111 GBA zur Anwendung.

Das OG[1] definierte ihn als "konkrete Beeinträchtigung des sozialistischen Eigentums, das dem Betrieb zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung steht". Ein allgemeiner gesellschaftlicher Nachteil dagegen soll nicht ausreichen.[2] Das Gericht akzeptierte also nicht die Auffassung Döhnels[3], der als Schaden im Sinne des § 112 II GBA jede Minderung des einheitlichen Volkseigentums ansah und die

1) OG vom 10. 5. 1963, AuA 1963, S. 351 (354)

2) ebenso Michas, S. 521; Richtlinie 29 des OG, 2. 2. (Die Richtlinien des OG sind von besonderer praktischer Bedeutung, weil sie nach § 17 GVG-DDR die Gesetze für alle Gerichte verbindlich interpretieren.)

3) Döhnel, NJ 1964, S. 557

Begrenzung auf die konkrete Vermögensbeeinträchtigung mit der Begründung ablehnte, es gebe nur ein einheitliches Volksvermögen. Wenn man es den einzelnen Betrieben zur Verwaltung zuteile, so entstehe dadurch kein gesondertes Betriebseigentum, deshalb sei die Beeinträchtigung des einheitlichen Volkseigentums entscheidend.

Die praktischen Konsequenzen dieses Meinungsstreites können folgende Fälle verdeutlichen:

Fall 1 - Ein Betrieb hat nach dem Vertragsgesetz einen Anspruch auf Schadensersatz gegen einen Betrieb II (s. im einzelnen §§ 79 ff VG.). Der Betriebsleiter unterläßt es schuldhaft, den Anspruch geltend zu machen, so daß er verjährt.

Nach Auffassung des OG liegt hier ein Schaden vor, weil eine Mehrung des Betriebsvermögens I in Höhe der Ersatzsumme unterblieben ist. Nach Döhnel dagegen greift die materielle Verantwortlichkeit nicht ein, weil keine Beeinträchtigung des Volkseigentums vorliegt. "Vermögensnachteile bei einem Rechtsträger von Volkseigentum zu Gunsten eines anderen sind kein Schaden im Sinne der §§ 112 ff GBA".[1)]

Fall 2 - Auf Grund der Arbeitspflichtverletzung eines Werktätigen kann der Betrieb I seine vertraglichen Verpflichtungen gegenüber Betrieb II nicht erfüllen. Betrieb II unterläßt es aber, Ersatz zu verlangen.

1) Döhnel, NJ 1964, S. 557 (558)

Nach h.M. ist der Werktätige nicht materiell verantwortlich, weil der Betrieb I keine Vermögenseinbuße erlitten hat. Nur wenn er Schadensersatz oder Vertragsstrafe hätte zahlen müssen, wäre ein Schaden zu bejahen.[1] Folgt man der Gegenmeinung, so sind die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit gegeben, weil das allgemeine Volkseigentum (hier das Vermögen des Betriebes II) durch die Pflichtverletzung beeinträchtigt wurde.

Die h.M. begründet ihre Auffassung damit, der Betrieb bilde eine rechtliche und wirtschaftliche Einheit, die im Rahmen des Planes das ihr übertragene Eigentum verwalte.[2] Seine Aufgaben könne er nur dann erfüllen, wenn er über das gesamte, ihm zugewiesene Vermögen verfüge. Vermögenseinbußen, wie sie im Fall 1 oben auftreten, führten zu einer Beeinträchtigung der Planerfüllung und wirkten sich so volkswirtschaftlich schädlich aus. Deshalb sei der Schaden konkret als Beeinträchtigung des Betriebsvermögens und nicht als Beeinträchtigung eines abstrakten Volkseigentums zu bestimmen.[3] Außerdem sei der im Betrieb erwirtschaftete Gewinn Bezugspunkt für die ökonomischen Hebel der materiellen Interessiertheit, die bis in die Individual-

1) Michas, S. 523; Kirschner/Göhring, NJ 1964, S. 723 (724); vgl. auch OG vom 3. 6. 1966, NJ 1966, S. 667

2) Kirschner/Göhring, NJ 1964, S. 723 (724); Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (688)

3) Kirschner/Göhring, a.a.O.

sphäre hineinwirkten.[1)]

Die h.M.[2)] betont im allgemeinen als wesentliche Funktion der Ersatzpflicht nach §§ 112 ff GBA, sie solle dem Schädiger das negative Verhalten bewußt machen und ihn zu sorgfältiger Arbeit anhalten. Die materielle Verantwortlichkeit diene der erzieherischen Einwirkung auf den Werktätigen. Unter diesem Gesichtspunkt ist aber die Lösung der h.M. im Falle 2 unbefriedigend. Der Werktätige hat seine „Erziehungsbedürftigkeit" durch die Arbeitspflichtverletzung und die daraus folgende Beeinträchtigung des Volkseigentums gezeigt. Daß der Betrieb II es zufällig unterläßt, den Schadensersatzanspruch geltend zu machen, kann dagegen nicht entscheidend sein.

Die h.M. berücksichtigt jedoch die selbständige Stellung, die das ÖSS dem Betrieb eingeräumt hat, und wird den Anforderungen der materiellen Interessiertheit gerecht. Wenn Lohn und Prämien von der Gewinnentwicklung abhängen, wenn also die Ergebnisse guter Arbeit am konkreten Betriebsvermögen gemessen werden, muß das umgekehrt auch für die Auswirkungen schlechter Arbeit gelten, also für Schadensverursachungen. Die Gegenansicht übersieht, daß der Gewinn des einzelnen Betriebes und nicht die Entwicklung des abstrakten Volkseigentums als Maßstab für die Effektivität der Arbeit dient.

1) Bossmann/Petter, NJ 1964, S. 725; Hohlfeld, S. 56

2) Richtlinie 29 des OG, Einleitung; Michas, S. 518; Strasberg, NJ 1970, S. 260 (263)

Schaden im Sinne des § 112 II GBA ist also jede konkrete Beeinträchtigung des Betriebsvermögens, wobei der Umfang als wertmäßige Differenz zwischen dem hypothetischen Vermögensbestand bei pflichtgemäßem Verhalten und dem tatsächlich infolge der Arbeitspflichtverletzung eingetretenen bestimmt wird.[1] Nach § 112 III GBA ist er grundsätzlich in Geld zu berechnen, weil der Verantwortliche nur ausnahmsweise Naturalrestitution leisten muß, wenn er den Schaden selbst beheben kann und dies im gesellschaftlichen Interesse liegt. Für die normalerweise erfolgende vermögensmäßige Bewertung ergeben sich keine Besonderheiten: bei Totalschaden muß der Werktätige den Wert der Sache ersetzen, bei Teilschaden die Aufwendungen für die Reparatur.[2]

b) Arbeitspflichtverletzung

Weitere Voraussetzung ist die Verletzung einer Arbeitspflicht. Diese Pflichten entstehen mit dem Arbeitsrechtsverhältnis, das normalerweise durch einen Vertrag, ausnahmsweise nach § 37 GBA durch Wahl oder Berufung begründet wird. Bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entstehen sie, nicht erst mit dem möglicherweise später liegenden Tag der Einstellung,[3] und

1) Richtlinie 29 des OG, 2.2.; Michas, S. 522

2) Michas, S. 524/525

3) Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 47; Michas, S. 159; OG vom 19. 11. 1956, E 2, S. 59 (61). Rechtsprechung und Literatur der DDR folgen also der Vertragstheorie, nicht der Einordnungstheorie.

enden grundsätzlich mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses, lediglich einige nachvertragliche Pflichten bleiben wirksam.[1] Die Hauptpflichten des Werktätigen, die jedoch noch näherer Konkretisierung bedürfen, nennen die §§ 2 IV und 106 II GBA. Dort sind u.a. aufgeführt: ordnungs- und fristgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben, die Pflicht zum Schutz und zur Mehrung des sozialistischen Eigentums. Im einzelnen ergeben sie sich aus "Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften, aus kollektivvertraglichen Regelungen, aus dem Arbeitsvertrag, aus Leitungsakten und aus allgemeinen und besonderen Weisungen des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter in Ausübung des ihnen gesetzlich zustehenden Weisungsrechts ..."[2] Dem Arbeitsvertrag kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, weil er nach § 20 II GBA den Arbeitsbereich festlegt. Je eindeutiger und klarer das geschieht, desto leichter erkennt der Werktätige seine Verantwortung, desto eher kann er seine Pflichten erfüllen.

Die Sonderregelungen der §§ 112 ff GBA gelten nur für arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen, bei der Verletzung allgemeiner zivilrechtlicher Pflichten tritt die unbegrenzte Haftung nach dem BGB ein. Mit der Abgrenzung beider Fallgruppen mußte sich das OG mehrfach befassen.

1) Zu den Auswirkungen von Vertragsmängeln: § 23 II GBA; Michas, S. 172-174; OG vom 19.2.1965, E 5, S. 234 (240)

2) Richtlinie 29 des OG, 3.1.

Ein Kraftfahrer hatte den ihm anvertrauten Wagen für einen privaten Ausflug nach Feierabend benutzt und beschädigt. Das OG[1] hat hier die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit nicht angewandt, weil sie nur für Pflichtverletzungen gelte, die im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit geschehen. Ein solcher sachlicher Zusammenhang sei nicht gegeben, die Pflichtverletzung liege vielmehr völlig außerhalb des übertragenen Arbeitsbereichs. Der Werktätige hafte deshalb unbegrenzt nach §§ 823 ff BGB.

Einer anderen Entscheidung[2] lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Ein Kraftfahrer machte während einer weisungsgemäß angetretenen Fahrt zu privaten Zwecken einen kleinen Umweg. Dabei verursachte er schuldhaft einen Unfall und beschädigte den Wagen. Das OG hat einen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bejaht, weil der Werktätige den privaten Umweg während seiner Arbeitszeit und während der Ausführung eines Arbeitsauftrages machte; der Kraftfahrer haftete nur begrenzt nach §§ 112 ff GBA.

Die Literatur billigt entweder diese Rechtsprechung ausdrücklich[3] oder führt ähnliche Grundsätze an.[4]

1) OG vom 18. 6. 1964, AuA 1964, S. 573-575; ähnlich OG vom 17. 8. 1962, E 3, S. 306 ff

2) OG vom 15. 2. 1963, AuA 1963, S. 448-451

3) Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 48/49; Paul, Verantwortlichkeit, S. 42/43

4) Behrends/Postleb, AuS 1962, S. 492 (494): liegt der Schwerpunkt des Handelns im privaten oder im betrieblichen Bereich?

Die scharfe Trennung zwischen arbeits- und zivilrechtlicher Pflichtverletzung läßt darauf schließen, daß für die §§ 112 ff GBA speziell arbeitsrechtliche Gesichtspunkte maßgebend waren, die an späterer Stelle herauszuarbeiten sind.

c) Ursächlichkeit

Die Pflichtverletzung ist dann ursächlich, wenn sie der "für den Eintritt des Schadens notwendige und bestimmende Umstand war".[1] Eine andere, in der Literatur gebrauchte Formulierung besagt, daß sie "maßgebend" für den Eintritt des Schadens sein muß.[2] Nicht jede conditio sine qua non ist also Ursache im Sinne des GBA, die Äquivalenztheorie gilt nicht, vielmehr sind nur Bedingungen zu berücksichtigen, die notwendig und zwangsläufig, nicht zufällig, den Erfolg herbeigeführt haben.

Diese Grundsätze werden deutlich an Hand einer Entscheidung des OG[3], der folgender Sachverhalt zu Grunde lag: Eine Angestellte hatte im Zusammenhang mit betrieblicher Tätigkeit einen Werktätigen um 10 000 Mark betrogen. Dieser verlangte nach § 116 GBA a. F. vom Betrieb Schadensersatz und sah die dafür erforderliche Pflichtverletzung eines leitenden Mitarbeiters in der

1) Richtlinie 29 des OG, 4.1.

2) Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (691); Paul, Handelsverluste, S. 53

3) OG vom 26. 11. 1965, E 5, S. 147-154

mangelhaften Überwachung der Schädigerin. Das OG verneinte die Kausalität. Der Schaden beruhe allein auf der betrügerischen Handlung der Angestellten, diese bilde die ausreichende und notwendige Bedingung und setze weder die mangelhafte Überwachung voraus noch schließe sie diese ein.

Nach Auffassung von Mampel[1] stimmt die dargestellte Kausalitätstheorie mit der Adäquanztheorie weitgehend überein. Dem ist jedoch nicht zuzustimmen, wie der oben wiedergegebene Fall zeigt. Sie ist enger und wählt die wesentlichen Ursachen aus.[2]

Sie gilt nicht nur im Arbeitsrecht, sondern für die gesamte Rechtsordnung. Ihr Ursprung wird in den allgemeinen Erkenntnissen der marxistischen Philosophie gesehen.[3] Die Haftungsbeschränkung, die sie bewirkt, ist also nicht eine Lösung der speziellen Probleme der Arbeitnehmerhaftung, deshalb soll die marxistische Kausalitätstheorie im Rahmen dieser Arbeit nicht näher behandelt werden.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß die Auswahl unter den verschiedenen Ursachen der Vereinfachung dient. Bei Beteiligung mehrerer Personen, etwa bei Kausalketten, sind nur die Hauptbeteiligten Verursacher, nur sie werden

1) RdA 1971, S. 80 (82); ebenso Horsters, S. 67

2) Paul, Handelsverluste, S. 53/54

3) Hörz/Griebe, NJ 1968, S. 715 (716)

in ein Verfahren der materiellen Verantwortlichkeit einbezogen. Man fördert so die moralische und erzieherische Wirkung des Verfahrens und der Ersatzpflicht, weil der Inanspruchgenommene als Alleinverursacher erscheint. Die Tatbeiträge der übrigen Personen, die die Bedeutung seines Verhaltens relativieren könnten, bleiben dagegen unberücksichtigt.

Der Kausalzusammenhang darf nicht unterstellt werden, sondern ist konkret nachzuweisen, deshalb sind Kausalitätsvermutungen und prima-facie-Beweis unzulässig.[1)]

d) Verschulden

1) Bezugspunkt

§ 112 II GBA verlangt ausdrücklich eine schuldhafte Verletzung der Arbeitspflicht, das GBA hält also am Grundprinzip der Verschuldenshaftung fest. Vorsatz und Fahrlässigkeit müssen sich aber nicht nur auf die Arbeitspflichtverletzung, sondern auch auf die Schadensverursachung beziehen, wie die Formulierungen der §§ 113 I ("der einen Schaden fahrlässig verursacht") und 114 I GBA ("der einen Schaden vorsätzlich verursacht") zeigen.[2)] Im Vergleich zum BGB, das nur eine fahrlässige oder vorsätzliche Rechtspflicht-, bzw. Rechtsgutverletzung verlangt, handelt es sich um eine starke Haftungsbeschränkung.

1) Michas, S. 529; Richtlinie 29 des OG, 4.2.

2) Strasberg, NJ 1970, S. 260 (263); Richtlinie 29 des OG, 5.2.

Der Anwendungsbereich der Normen ist eingeschränkt. Der Werktätige haftet nur dann nach § 114 I GBA für Vorsatz, wenn er bewußt und gewollt seine Arbeitspflicht verletzt und bewußt und gewollt einen Schaden verursacht hat. (Da diese Handlung auch einen Straftatbestand erfüllt - wenigstens den Tatbestand der vorsätzlichen Sachbeschädigung, § 163 StGB-DDR - findet neben der strafrechtlichen auch die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit Anwendung.[1]) Wenn der Werktätige dagegen die Arbeitspflicht vorsätzlich verletzt und den Schaden nur fahrlässig verursacht, greift nicht § 114 I GBA, sondern § 113 I GBA ein. Diese Vorschrift erfaßt außerdem fahrlässige Arbeitspflichtverletzungen verbunden mit fahrlässiger Schadensverursachung. Bei nur schuldhafter Pflichtverletzung (ob fahrlässig oder vorsätzlich) sind die Regeln der materiellen Verantwortlichkeit auch dann nicht anwendbar, wenn der Werktätige (schuldlos) einen Schaden verursacht hat, diese Fälle regelt bereits die disziplinarische Verantwortlichkeit. Maßgebend ist also die im Bezug auf den Schaden gegebene Verschuldensform.[2]

Außerdem wird die Haftung begrenzt, weil der Verantwortliche nur Schäden ausgleichen muß, die von Vorsatz oder Fahrlässigkeit umfaßt sind. Nach § 114 I GBA muß er nur den Schaden ersetzen, den er herbeiführen wollte, darüberhinausgehende Folgen dagegen nicht. Ebenso verpflichtet ihn § 113 I GBA nur zum Ersatz der vorhersehbaren und vermeidbaren Folgen seines Handelns.

1) Baumgart/Dähn, NJ 1968, S. 617 (618)

2) Richtlinie 29 des OG, 5. 2.

Das Erfordernis der schuldhaften Schadensverursachung beschränkt also den Anwendungsbereich der Normen und den Umfang der Ersatzpflicht.

2) Vorsatz und Fahrlässigkeit

Definitionen der verschiedenen Verschuldensformen enthalten die §§ 112 ff GBA nicht. Nach allgemeiner Ansicht soll es im gesamten sozialistischen Recht jedoch nur einen einheitlichen Schuldbegriff geben, so daß man die im Strafrecht entwickelten Grundsätze heranziehen kann.[1] Im neuen StGB-DDR vom 12. 1. 1968 enthält § 5 eine allgemeine Schulddefinition, § 6 regelt den Vorsatz, §§ 7 und 8 die Fahrlässigkeit. Gegenstand einer 1969/1970 in der Zeitschrift "Arbeit und Arbeitsrecht" geführten Diskussion[2] war die Frage, ob diese Regelungen ohne Änderung in das Arbeitsrecht zu übernehmen sind, wie es G. Müller vorgeschlagen hatte.[3] Die überwiegende Meinung sprach sich dagegen aus und verlangte eine Anpassung unter Berücksichtigung der speziellen

1) Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 137/138; Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (689/690); Siegert, AuA 1970, S. 61

2) Müller, AuA 1969, S. 433/434; Haber, AuA 1969, S. 726 ff; Siegert, a. a. O.; Baumgart, AuA 1970, S. 241 ff; Seidel, AuA 1970, S. 667 ff

3) AuA 1969, S. 433/434

arbeitsrechtlichen Erfordernisse.[1)]

Einheitlicher Ausgangspunkt der Schuldbestimmung ist der Begriff der Verantwortung; entsprechend bezeichnet § 5 StGB-DDR eine Tatbegehung dann als schuldhaft, wenn der Täter durch "verantwortungsloses Handeln" den gesetzlichen Tatbestand verwirklicht. Für eine Modifizierung der strafrechtlichen Bestimmungen führt Baumgart[2)] nun an, die strafrechtliche Verantwortung ergebe sich aus der Stellung des einzelnen in der Gesellschaft. Der Werktätige stehe jedoch in einem Arbeitsverhältnis, deshalb treffe ihn als sozialistischen Produzenten, kollektiven Eigentümer und Träger der Staatsmacht eine besondere arbeitsrechtliche Verantwortung, die als spezifischer Teil der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung anzusehen sei.

Im Mittelpunkt steht also die Arbeitspflicht, so daß arbeitsrechtliche Schuld ihre Verletzung durch verantwortungsloses Handeln bedeutet, obwohl die Möglichkeit zur Pflichterfüllung besteht.[3)]

Fahrlässig im Sinne des § 113 I GBA handelt ein Werktätiger, "der seine Arbeitspflichten fahrlässig oder vorsätzlich verletzt und dadurch ungewollt einen Schaden verursacht,

1) Baumgart, AuA 1970, S. 241 (242/243); Haber, AuA 1969, S. 726; Seidel, AuA 1970, S. 667 (668); zum Rechtszustand vor Erlaß des StGB im Jahre 1968: Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 138; Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (690)

2) a. a. O., S. 242

3) Baumgart, a. a. O., S. 243

... wenn er den Schaden als Folge seines arbeitspflichtverletzenden Handelns vorausgesehen, aber leichtfertig darauf vertraut hat, daß er nicht eintreten werde, oder wenn er den Schaden als Folge seines arbeitspflichtverletzenden Handelns hätte erkennen müssen und bei Erfüllung seiner Arbeitspflichten hätte vermeiden können".[1] "Ein Werktätiger, der sich zur Herbeiführung des Schadens bewußt entscheidet oder mit dem Schaden als der von ihm vorausgesehenen Folge seines arbeitspflichtverletzenden Handelns einverstanden ist, handelt vorsätzlich im Sinne des § 114 I GBA".[2]

Die Fahrlässigkeit ist also zu trennen in bewußte und unbewußte;[3] damit hat sich im Arbeitsrecht die Differenzierung in vier Varianten (vgl. StGB - DDR in §§ 7, 8 I, II) nicht durchgesetzt.[4] Die Schulddefinitionen des Arbeitsrechts weichen von denen des Strafrechts ab, allerdings nur in geringem Maße. Vor allem muß man hervorheben, daß der zitierte Fahrlässigkeitsbegriff übereinstimmend mit dem Strafrecht rein subjektiv ist und damit im Gegensatz zu der wohl h. M.[5] in der

1) Richtlinie 29 des OG, 5. 3.; ähnlich Baumgart, a. a. O., S. 245

2) Richtlinie 29 des OG, 5.4.; ähnlich Baumgart, a. a. O., S. 244

3) so auch Haber, AuA 1969, S. 726 (727); Christoph Kaiser, Der Schöffe 1970, S. 233 (236)

4) Sie wurde befürwortet von Siegert, AuA 1970, S. 61 (63); Müller, AuA 1969, S. 433 (434)

5) Posch, Staat und Recht 1970, S. 1111 (1113) ; Mandel, NJ 1970, S. 390 (393); Kietz/Mühlmann, NJ 1966, S. 310 (312); Klinkert, NJ 1968, S. 238

Reformdiskussion des neuen ZGB steht, die eine Objektivierung vorschlägt.[1] Es ist immer zu prüfen, was der verantwortliche Werktätige in der konkreten Situation leisten konnte. Diese Auslegung hat eine weitere Begrenzung der Haftung zur Folge.

Die oben wiedergegebene Vorsatzdefinition läßt keine Entscheidung über die Frage zu, ob das Bewußtsein der Rechtswidrigkeit zum Vorsatz gehört (Vorsatztheorie)[2] oder nicht (Schuldtheorie). Da die Rechtswidrigkeit als Anspruchsvoraussetzung weder in der gesetzlichen Regelung noch in Literatur oder Rechtsprechung erwähnt wird, kann man folglich auch kein Bewußtsein der Rechtswidrigkeit verlangen. Auf die daraus entstehenden dogmatischen Probleme und die Behandlung der Irrtumsfälle ist unter dem Stichwort "Schuldausschluß" einzugehen.

3) Die Funktion der Verschuldensregelung

Die Verschuldensregelung und ihre Interpretation durch die Literatur enthalten drei Punkte, die einer besonderen Auswertung bedürfen:
- Bezugspunkt des Verschuldens ist der Schaden.
- Subjektiver, nicht objektivierter Fahrlässigkeitsbegriff.
- Diskussion über die Anwendung des strafrechtlichen Schuldbegriffs.

1) Das Zivilrecht regelt nur die rechtlichen Beziehungen der Bürger untereinander und zu den Betrieben, die Beziehungen der Betriebe untereinander erfaßt das Vertragsgesetz.

2) so Mampel, RdA 1971, S. 80 (83); anders - Schuldtheorie - Hohlfeld, S. 37; Mampel, Arbeitsverfassung, S. 337

Die beiden ersten Regelungen haben eine beträchtliche Haftungsbeschränkung zur Folge. Sie verknüpfen die Ersatzpflicht mit der Person des Werktätigen, mit seinen Kenntnissen und Fähigkeiten.

Beim subjektiven Fahrlässigkeitsbegriff handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Besonderheit, wie die h. M. zum ZGB zeigt, die eine objektive Auslegung befürwortet. Zur Begründung führt sie an, die zivilrechtliche materielle Verantwortlichkeit müsse den wertmäßigen Anteil des Bürgers am gesellschaftlichen Konsumtionsfonds schützen, der ihm auf Grund seiner Leistungen zustehe. Diesem Ziel diene eine Schadensersatzpflicht, die nach objektiven Kriterien festgelegt werde. Ein subjektiver Verschuldensmaßstab dagegen hätte zur Folge, daß der Geschädigte für subjektive Mängel des Schädigers einstehen müßte, dadurch würde das Leistungsprinzip ausgehöhlt.[1] Im Gegensatz zum Strafrecht gehe es nicht um eine Wertung des Verhaltens, sondern um eine Regulierung der Schadensfolgen.[2]

Nicht die Person des Schädigers, sondern die Interessen des Geschädigten stehen im Mittelpunkt der zivilrechtlichen Auffassung, ihr Ziel ist deshalb der Ausgleich des Schadens. Im Arbeitsrecht führt die subjektive Interpretation zur Vernachlässigung der Interessen des Geschädigten,

1) Kietz/Mühlmann, NJ 1966, S. 310 (312)

2) Klinkert, NJ 1968, S. 238 (239); Strafrecht-Lehrkommentar I, zu § 5 (S. 85)

im Mittelpunkt stehen die Person und das Verhalten des Schädigers. Ihm soll ein moralischer Vorwurf gemacht werden.

Demselben Zweck dient das Erfordernis der schuldhaften Verursachung. Wenn der Werktätige nur den Schaden ersetzen muß, den er(subjektiv) schuldhaft verursacht hat, so tritt das Interesse des Geschädigten an einem Ausgleich der gesamten Vermögensminderung zurück und der Umfang der Ersatzpflicht wird mit einem moralischen Vorwurf verknüpft. Aus demselben Grund muß das Verschulden dem Werktätigen nachgewiesen werden, die im Interesse des Geschädigten liegende Beweiserleichterung des prima-facie-Beweises ist unzulässig.[1)]

Außerdem wurde im Arbeitsrecht eine heftige Diskussion über die modifizierte oder nicht modifizierte Anwendung der strafrechtlichen Schulddefinition geführt, und im Ergebnis übernahm man sie mit nur wenigen Veränderungen, während im Zivilrecht Zweifel an einem eigenständigen Schuldbegriff nie aufkamen.[2)] Der Schadensausgleichsgedanke verbot nämlich eine Übernahme der strafrechtlichen Regelungen. Materielle Verantwortlichkeit und Strafrecht dagegen stimmen darin überein, daß sie vor allem die Person und das Verhalten des Schädigers bewerten und ihm sein Verhalten vorwerfen sollen. Diese "politisch-moralische Mißbilligung begründet die ideologisch-erzieherische Bedeutung und Wirkung der

1) Michas, S. 531

2) Strafrecht-Lehrkommentar I, zu § 5 (S. 85); Klinkert, a. a. O.; Kietz/Mühlmann, a. a. O.

materiellen Verantwortlichkeit."[1)]

Die Haftungsbeschränkung durch das Erfordernis der schuldhaften Schadensverursachung und durch den subjektiven Fahrlässigkeitsbegriff führt also zur Zurückdrängung des Schadensausgleichsgedankens und dient der erzieherischen Einwirkung auf den Werktätigen.

e) Schuldausschluß

Unter dem Stichwort "schuldlose Fehlhandlung" diskutiert die Literatur Fälle, "in denen Werktätigen trotz des Willens zur Erfüllung der Arbeitspflichten und bei durchschnittlicher Aufmerksamkeit entweder bei ständig in kurzen Zeitabständen zu wiederholenden Arbeitsvorgängen oder bei zeitweilig erhöhtem Arbeitsanfall durch Versehen, Vergreifen oder auf ähnliche Weise Fehler unterlaufen."[2)]

Die Behandlung dieses Problems ist offenbar noch nicht ganz geklärt. So verlangt man in erster Linie, die Arbeitspflichten unter Berücksichtigung der Fehlerquote festzulegen, so daß bereits diese Anspruchsvoraussetzung entfällt, wenn der Werktätige unterhalb der Quote bleibt. Die Frage nach dem Verschulden stellt sich dann nicht mehr.[3)] Sind die Arbeitspflichten nicht entsprechend festgelegt,

1) Michas, S. 529; Richtlinie 29 des OG, 5.1.; ähnlich: Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (690); Hohlfeld, S. 32

2) Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (690)

3) Michas, S. 500; Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 144

wird man die Schuld verneinen müssen.[1] Die Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit hätte nur zur Folge, daß die Werktätigen übertrieben langsam und vorsichtig arbeiten.[2]

Dieses Institut der schuldlosen Fehlhandlung weist Parallelen auf zur schadensgeneigten Arbeit und soll an späterer Stelle damit verglichen werden.

Die Richtlinie 29 des OG[3] nennt folgende Schuldausschließungsgründe:

"Ein Verschulden des Werktätigen ist insbesondere ausgeschlossen, soweit

- die Erfüllung seiner Arbeitspflichten infolge objektiver Umstände unmöglich ist,
- die Erfüllung seiner Arbeitspflichten für ihn durch arbeitspflichtverletzendes oder der gegebenen Situation nicht entsprechendes Verhalten des Betriebsleiters, zuständigen leitenden Mitarbeiters oder anderer Betriebsangehöriger unmöglich gemacht wurde,
- er aus nicht von ihm zu vertretenden, in seiner Person liegenden Umständen außerstande war, in der gegebenen Situation seinen Arbeitspflichten gemäß zu handeln."

Die Literatur erwähnt außerdem Pflichtenkollision und Risikohandlung.[4] Im letzteren Fall ist die

1) Braune/Romund, Der Schöffe 1965, S. 6 (8); in diesem Sinne sind auch wohl Michas a. a. O. und Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 145 zu verstehen.

2) Baumgart, NJ 1965, S. 288 (293)

3) s.o.

4) Michas, S. 500/501; Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (690)

Handlung erlaubt, weil bei Forschungsarbeiten und bei technischen Neuentwicklungen Fortschritte nur erzielt werden können, wenn man die Gefahr einer Schadensverursachung in Kauf nimmt.

Eine genauere dogmatische Einordnung dieser verschiedenen Gesichtspunkte erfolgt nicht. So behandelt das Lehrbuch "Arbeitsrecht der DDR" den oben zitierten zweiten Schuldausschließungsgrund im Rahmen der Arbeitspflichten und verneint bei seinem Vorliegen ihre Verletzung.[1] Vom Standpunkt der westdeutschen Zivilrechtsdogmatik sind die in der OG-Richtlinie genannten Gründe als Leistungsstörungen zu bezeichnen, Pflichtenkollision und Risikohandlung dagegen als Rechtfertigungsgründe.

Es ist anzunehmen, daß man auf eine exakte dogmatische Gliederung, z. B. auf eine scharfe Trennung von Rechtswidrigkeit und Schuld und entsprechend auf die Unterscheidung von Schuldausschließungs- und Rechtfertigungsgründen, bewußt verzichtet hat. Auf das Fehlen der Rechtswidrigkeit als Voraussetzung wurde bereits hingewiesen. Da in der Regel Laien (Konfliktkommissionen) die materielle Verantwortlichkeit anwenden, soll dieses Verfahren zur Vereinfachung und zum besseren Verständnis dienen.[2] Der Richtlinie 29 des OG, die eine Anleitung für die Konfliktkommissionen und die staatlichen Gerichte gibt, kann man folgendes entnehmen: Sie spricht zwar von Schuldausschließungsgründen, entscheidend ist jedoch die

1) Michas, S. 527

2) darauf weist auch Hohlfeld, S. 18 hin.

Stellung nach Arbeitspflichtverletzung, Schaden, Ursächlichkeit, Vorsatz und Fahrlässigkeit. Nach diesen Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit soll geprüft werden, ob nicht besondere Gründe gegen die Ersatzpflicht sprechen. Einige Beispiele ("insbesondere")[1], die ergänzt werden können, zählt die Richtlinie auf. Hier sind dann die Rechtfertigungs- und Schuldausschließungsgründe ebenso wie die Irrtumsfälle der westdeutschen Dogmatik zu prüfen. Für die Lösung des letzten Problemkreises ist zu beachten, daß man entsprechend dem subjektiven Fahrlässigkeitsbegriff und dem Ziel, dem Schädiger einen moralischen Vorwurf zu machen, seine Fehlvorstellungen berücksichtigen muß. Die Ergebnisse stimmen also mit der Vorsatztheorie überein.[2]

1) Richtlinie 29 des O G, 5.6.

2) Mampel, RdA 1971, S. 80 (83) hält die Vorsatztheorie für anwendbar.

IV. Der Umfang der Ersatzpflicht

Liegen die Voraussetzungen vor, muß der Werktätige nach § 112 II GBA den Schaden ersetzen, und zwar nach § 112 III GBA grundsätzlich in Geld. Zur Naturalrestitution, die § 249 S. 1 BGB als gesetzlichen Normalfall vorsieht, verpflichtet ihn das GBA nur ausnahmsweise, wenn er den Schaden selbst beheben kann und dies im gesellschaftlichen Interesse liegt. Der Betrieb muß dann nach § 115 III GBA mit dem Verantwortlichen eine entsprechende Vereinbarung treffen.

Diese Lösung ist sachgerecht, weil Schäden im Arbeitsverhältnis nur selten vom Werktätigen behoben werden können, so daß Naturalrestitution nicht die Regel, sondern die Ausnahme sein muß.

a) Fahrlässige Schadensverursachungen

Den Umfang der Ersatzpflicht bei Fahrlässigkeit regeln die §§ 113 I, IV, 115 IV GBA. Nach § 113 I GBA muß der Verantwortliche den direkten Schaden ersetzen, aber nur bis zum Betrag seines monatlichen Tariflohnes. Diese beiden Haftungsgrenzen legen den Höchstbetrag, nicht den endgültigen Umfang der Ersatzpflicht fest, den das Gericht nach §§ 113 IV, 115 IV GBA bestimmen muß.

1) Die Haftungsbegrenzungen im einzelnen

aa) Die Begrenzung auf den direkten Schaden

Er ist zu trennen vom gesamten Schaden, den der

Werktätige nach § 114 I GBA bei vorsätzlicher Verursachung ausgleichen muß. Die Abgrenzungskriterien sind in der Literatur umstritten.

Eine Meinung geht davon aus, daß Schaden auf zweierlei Art und Weise entstehen kann, durch Verminderung des vorhandenen Vermögens und durch die Verhinderung der Mehrung. Direkter Schaden soll dann nur die Minderung der vorhandenen Substanz sein.[1)]

Eine zweite Meinung[2)] stellt ab auf die Unmittelbarkeit des Schadenseintritts. Direkte Schäden sind demnach alle unmittelbaren Folgen der Pflichtverletzung, die nicht erst durch deren weitere Auswirkungen oder durch das Hinzutreten weiterer Bedingungen entstehen, also nur Erstschäden, nicht dagegen Folgeschäden.

Ähnlich entscheiden einige Autoren[3)], die allerdings nicht den unmittelbaren kausalen Zusammenhang mit der Pflichtverletzung betonen, sondern nur Schäden berücksichtigen, die unmittelbar zum Zeitpunkt der Verursachung entstehen.

1) Bossmann/Petter, NJ 1964, S. 725; Pätzold, Arbeitsrecht 1962, S. 26 (28); Paul, Arbeitsrecht 1962, S. 102 (106); Hohlfeld, S. 54

2) Paul, Verantwortlichkeit, S. 37; Martin, Staat-Recht-Wirtschaft, S. 116 (122); KAG Gotha vom 25. 8. 1961, Arbeitsrecht 1962, S. 24 (26)

3) so die h.M. zum selben Problem bei § 15 III LPGG: Arlt, Rechte und Pflichten, S. 360; Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 46. Zum Arbeitsrecht: Haber, AuS 1962, S. 371 (372)

Die heute h.M.[1] will an Stelle formaler Kriterien wie Erst- und Folgeschaden eine inhaltliche Bestimmung des Begriffs vornehmen und berücksichtigt den Verantwortungsbereich des Werktätigen. Nur die Schäden muß er ersetzen, die unmittelbar in dem durch den Arbeitsauftrag eindeutig bestimmten Verantwortungsbereich entstanden sind.[2]

Auch die Richtlinie 29 des OG[3], der wegen ihres verbindlichen Charakters für die Gerichte (§ 17 I GVG-DDR) große praktische Bedeutung zukommt, enthält eine Definition. Dort heißt es: "Direkter Schaden ist der unmittelbar durch die Arbeitspflichtverletzung entstandene Schaden ..." Mit dieser Formulierung scheint das Gericht der zweiten Auffassung zu folgen, andererseits verweist die Richtlinie auf das mit der h.M. übereinstimmende Urteil OG E 5, S. 124 (127). Sie folgt also nicht eindeutig der h.M., läßt aber wohl eine Interpretation in ihrem Sinne zu. So beruft sich auch das Lehrbuch "Arbeitsrecht der DDR" bei der Abgrenzung nach dem Verantwortungsbereich gerade auf die Richtlinie 29.[4]

Der Rahmenkollektivvertrag für den sozialistischen Binnenhandel in der DDR 1963" nimmt ebenfalls eine Abgrenzung nach dem Verantwortungsbereich vor, denn er bestimmt bei Konsumgütern nicht den

1) Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (689); Michas, S. 526; Bossmann, AuA 1968, S. 709 (710) und Dissertation, S. 94/95; OG vom 2. 7. 1965, E 5, S. 124 (127)

2) Michas, a. a. O.

3) 2.3.

4) Michas, S. 526

Einkaufs-, sondern den Verkaufspreis als direkten Schaden.[1] Auch den Folgeschaden, hier den entgangenen Gewinn, muß der Werktätige also ausgleichen, wenn es zu seinen Aufgaben gehört, ihn zu erwirtschaften[2], wie z. B. im Handel.

Verzugszinsen und Vertragsstrafen muß er nach § 113 I GBA ersetzen, wenn ihn der Arbeitsvertrag zur Begleichung der Rechnungen und zur Absendung der bestellten Waren verpflichtet.[3] Beschädigt er dagegen eine Maschine und muß der Betrieb für die Reparatur einen Kredit aufnehmen, dann sind die Kreditzinsen nicht Teil des direkten Schadens.[4] Sie entstehen außerhalb des Verantwortungsbereichs.

bb) Die Begrenzung auf den Tariflohn

Die zweite Höchstgrenze der Ersatzpflicht bildet gemäß § 113 I GBA der im Monat der Schadensverursachung gezahlte Tariflohn, und zwar auch dann, wenn der Werktätige noch vor der Geltendmachung des Ersatzanspruchs in eine höhere Gehaltsstufe aufsteigt.[5] Ist der Zeitpunkt der Schadensverursachung nicht bekannt, legt man den Lohn im Monat der Schadensfeststellung zu Grunde.[6]

1) Abschnitt II, E 6

2) Rudelt/Kaiser/Spangenberg a.a.O.; Bossmann, Dissertation, S. 113, S. 117/118

3) Richtlinie 29 des OG, 2.4.; Bossmann, a.a.O., S. 144; Paul, Handelsverluste, S. 48/49; ähnlich auch OG vom 3.6.1966, NJ 1966, S. 667

4) Richtlinie 29 des OG, 2.4.

5) Paul, Verantwortlichkeit, S. 55

6) Richtlinie 29 des OG, 7.1.2.

Prämien oder Prämienteile des Lohnes, also Mehrleistungslohn, Umsatzprämien, Leistungszuschläge, Erschwerniszuschläge ... sind nicht zu berücksichtigen. Die Höchstgrenze bildet der reine Tariflohn, der den Lohn- und Gehaltstabellen der Rahmenkollektivverträge oder anderer Bestimmungen zu entnehmen ist. Er macht aber nur 50 - 70% des tatsächlich gezahlten monatlichen Arbeitslohnes aus, der Rest sind Mehrleistungslohn und Zuschläge.[2] Berücksichtigt man außerdem die Prämien[3], dann beträgt die Haftungsobergrenze Monatstariflohn etwa 45 - 65% des Monatseinkommens, das sich aus Lohn und Prämien zusammensetzt. Bei einem durchschnittlichen Einkommen von 762 Mark im Jahre 1970[4] liegt der Tariflohn demnach etwa bei 350 - 500 Mark[5]. Die Haftungsgrenze ist also sowohl absolut als auch im Vergleich zum Einkommen sehr niedrig.

Dieses Verhältnis ändert sich auch nicht wesentlich, wenn man als weitere Folge der Schadensverursachung die Kürzung von Prämien und Zuschlägen berücksichtigt[6]. Dabei handelt es sich nur um einmalige Minderungen des übertariflichen Einkommens von oft nur geringer Höhe, denn Prämien und Lohn sollen als Anreiz für Leistungssteigerungen erhalten bleiben.

1) Michas, S. 540; Paul, Handelsverluste, S. 66

2) DDR-Wirtschaft, S. 191; Materialien 1971, S. 1690

3) Nach DDR-Wirtschaft, S. 191 zahlte man früher im Durchschnitt Prämien in Höhe von 4%, neuerdings bis zu 8% der Jahreslohnsumme.

4) Statistisches Jahrbuch 1971 der Deutschen Demokratischen Republik, S. 73

5) Genaue statistische Angaben sind dem Verfasser nicht bekannt.

6) s.o. B II c

cc) Differenzierung, § 113 IV GBA

Tariflohn und direkter Schaden bestimmen nicht den endgültigen Umfang der Ersatzpflicht, sondern nur Höchstgrenzen. Mit Hilfe der in § 113 IV GBA genannten Kriterien ist die Schadensersatzpflicht in diesem Rahmen für jeden Einzelfall festzulegen. Man faßt diese Differenzierung als Verwirklichung der sozialistischen Gerechtigkeit auf, die eine Handlung des Werktätigen nicht isoliert von seinem gesellschaftlichen Bewußtsein und dem Stand der Arbeitsorganisation bewertet.[1] Es soll eine Absage an den "barbarischen Schematismus des bürgerlichen Rechts" sein.[2]

Die wichtigste Auswirkung des Differenzierungsgedankens ist die Trennung der fahrlässigen Schadensverursachung mit nur begrenzter Haftung von der vorsätzlichen mit unbegrenzter Ersatzpflicht (§ 114 I GBA).

Die Kriterien für die Bestimmung der Ersatzpflicht bei fahrlässiger Schadensverursachung legt § 113 IV GBA in Verbindung mit § 109 II GBA fest. Hier sind als erstes die Arbeitspflichtverletzungen selbst, ihre Ursachen und Auswirkungen zu beachten. Dabei stehen die Schwere der Pflichtverletzung und der Grad des Verschuldens im Vordergrund. Die unterschiedlichen Verschuldensgrade wie grobe Fahrlässigkeit, vorsätzliche

1) Michas, S. 539

2) W. Ulbricht, zitiert nach Michas, a.a.O.

Arbeitspflichtverletzung verbunden mit nur fahrlässiger Schadensverursachung sind zu berücksichtigen.[1] Das GBA ermöglicht also über die Differenzierung nach §§ 113 I, 114 I GBA hinaus in begrenztem Maße eine Abstufung der Ersatzpflicht nach der Schwere des Verschuldens. Auch die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der Pflichtverletzung (Schwierigkeiten bei der Planerfüllung oder der Versorgung der Bevölkerung)[2] und die Höhe des Schadens beeinflussen den Umfang des Anspruchs.

Unter dem Begriff "Gesamtheit der Umstände" (§ 113 IV GBA) kann man weitere Kriterien wie Arbeitsbedingungen im Betrieb, falsche Anleitung und Beaufsichtigung subsumieren.[3] Sind diese Mängel nicht so schwerwiegend, daß sie bereits zur Verneinung der Arbeitspflichtverletzung oder des Verschuldens führen, so kann man sie doch bei der Differenzierung berücksichtigen und kommt im Ergebnis zur Anerkennung einer Art von Mitverschulden.

Außerdem muß das Gericht die Person des Schädigers und seine bisherigen Leistungen bewerten. Hat er durch Neuerer- und Verbesserungsvorschläge zur Erhöhung der Betriebsergebnisse beigetragen, ist er ausgezeichnet worden, hat er im Betrieb gesellschaftliche Arbeit geleistet?[4] Allerdings sollen nur Leistungen berücksichtigt werden, die mit dem Betrieb und der Tätigkeit des Werktätigen

1) Baumgart, AuA 1969, S. 499

2) Jablonowski, NJ 1966, S. 716 (717)

3) Jablonowski, a.a.O.; OG vom 25.6.1971, NJ 1971, S. 564 (566)

4) Jablonowski, a.a.O.

im Zusammenhang stehen.[1] Nach der h.M.[2] beeinflussen auch die Arbeitsleistungen nach der Pflichtverletzung und das Verhalten bei der Schadensaufdeckung und -beseitigung die Höhe der Ersatzpflicht. Weiterhin sind die bisher angewandten Erziehungsmaßnahmen zu beachten, soweit sie Folgen einer Arbeitspflichtverletzung waren,[3] und nach der h.M. ist auch auf die soziale und wirtschaftliche Lage des Werktätigen einzugehen.[4]

Über das Verhältnis der Kriterien zueinander und ihre Auswirkungen auf den Umfang der Ersatzpflicht hatte das OG[5] im Jahre 1962 ausgeführt, grundsätzlich müsse der Schädiger in Höhe des Tariflohnes Ersatz leisten.[6] Eine Minderung sei aber regelmäßig zulässig bei nur einmaliger Pflichtverletzung, es sei denn der Werktätige habe grob fahrlässig gehandelt; wiederholte Arbeitspflichtverletzungen schlössen die Anwendung des § 113 IV GBA aus. Außerdem könne das Verhalten des Verantwortlichen bei der Aufdeckung und Beseitigung der Schadensursachen die Differenzierung verlangen, wenn die geminderte Ersatzsumme eine ausreichende erzieherische Wirkung gewährleiste.

1) Baumgart, AuA 1969, S. 499 (500)

2) OG vom 22.6.1962, E 3, S. 262 (266); Jablonowski, a.a.O.; Noack, Dissertation, S. 159/160; Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 41. Dagegen: Haber, AuA 1970, S. 595 (596)

3) Baumgart, a.a.O.

4) Jablonowski, a.a.O., S. 718; Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 168; Tischer, AuA 1970, S. 405 (406); s.auch § 15 III LPGG. Anders: Noack, Dissertation, S. 173 ff; Paul, Handelsverluste, S. 68

5) OG vom 22.6.1962,AuS 1962,S.355/356(=E 3, S.262)

6) ebenso Fritz Kaiser, Der Schöffe 1964, S. 45 (50)

Dagegen verlangt Noack[1] eine Differenzierung unter Berücksichtigung aller Umstände, nur so könne man die Höhe der Ersatzpflicht überzeugend begründen und damit erzieherisch auf den Werktätigen einwirken. Regelfall dürfe dann aber nicht der Schadensersatz in Höhe des Tariflohnes sein, weil diese Reaktion gerade bei erschwerenden Umständen angebracht sei, vielmehr müsse er überwiegend unter dem Tariflohn liegen.

Die h.M.[2] in der Literatur und neueren Rechtsprechung verlangt im allgemeinen, alle Umstände entsprechend ihrer Bedeutung und ihrem Verhältnis zueinander zu werten. Die oben wiedergegebene OG-Entscheidung wird weder in der Richtlinie 29 des OG noch im Lehrbuch "Arbeitsrecht der DDR" zitiert, zum Teil wird sogar die Aufstellung einer Regel für die Differenzierung abgelehnt.[3] Daraus muß man folgern, daß Literatur und Praxis von den Grundsätzen der OG-Entscheidung abgewichen sind und wie Noack entscheiden: Regelfall ist also nicht die Schadensersatzpflicht in Höhe des Tariflohnes, sondern überwiegend liegt sie unter dieser Grenze.

Da über die Anwendung der Differenzierungsgrundsätze und ihr Verhältnis zueinander im Einzelfall zu entscheiden ist, sollen hier drei Beispiele dargestellt werden.

1) Dissertation, S. 99-104

2) Richtlinie 29 des OG, 7.2.; Stadtgericht Groß-Berlin vom 6.2.1970, AuA 1970, S. 350 (351); Michas, S. 538 und 541; Materialien, NJ 1970, S. 146 (149)

3) Materialien a.a.O.

1. Fall: Bei einem Schaden von 300 Mark (Verkehrsunfall) legte die Konfliktkommission eine Ersatzpflicht von 100 Mark fest, weil der Kraftfahrer 35 Jahre Fahrpraxis hatte und die Ehrennadel in Gold für unfallfreies Fahren besaß. Er war zuverlässig und immer einsatzbereit, in der gesellschaftlichen Arbeit war er vorbildlich. Am Unfalltag hatte er häusliche Sorgen, weil seine Frau im Krankenhaus lag. Im übrigen wirkte sich die Arbeitspflichtverletzung auf die Höhe der Materialeinsparungsprämie aus.[1)]

2. Fall: Man berücksichtigte, daß der Schädiger bereits sieben Mal als Aktivist ausgezeichnet wurde; er war immer einsatzbereit und zuverlässig und ersparte dem Betrieb durch seine Tätigkeit in der Neuererbewegung über 100 000 Mark. Noch nach dem Unfall, der während einer freiwilligen Sonderschicht geschah, wurde er wegen guter Leistungen befördert.[2)]

3. Fall: Die Konfliktkommission lehnte die Differenzierung ab, weil der Werktätige bereits mehrfach den Betrieb geschädigt hatte; bei den Beratungen war er uneinsichtig und hatte seine Schuldlosigkeit behauptet. Mangelnde Einsicht bewies er auch dadurch, daß er zwei Mal der Verhandlung vor der Konfliktkommission fernblieb.[3)]

Gute Arbeitsleistungen vor und nach der Schadensverursachung und Einsicht in die eigenen Fehler werden belohnt, schlechte Arbeitsleistungen und Uneinsichtigkeit dagegen mit einem Verzicht auf die Differenzierung geahndet.

1) Materialien a.a.O., S. 147/148

2) Materialien, NJ 1970, S. 146 (149)

3) s. bei Haber, AuA 1970, S. 595

Zuständig für die Anwendung des § 113 IV GBA ist die Konfliktkommission, die endgültig über den vom Betriebsleiter in seinem Antrag gemachten Differenzierungsvorschlag entscheidet.[1)]

dd) Verzicht, § 115 IV GBA

§ 115 IV GBA unterscheidet zwei Fälle: den Verzicht auf die Geltendmachung des Anspruchs und den Verzicht auf einen Teil der vom Gericht festgesetzten Schadensersatzsumme.

Die erste Variante ist ein Unterfall der Differenzierung nach § 113 IV GBA[2)]. Wenn der Betriebsleiter die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit festgestellt hat und nach Abwägung der in §§ 113 IV, 109 II GBA genannten Kriterien zu dem Ergebnis kommt, eine Ersatzpflicht sei nicht erforderlich, dann kann er verzichten und der Anspruch des Betriebes gegen den Werktätigen erlischt.[3)] Der Betriebsleiter muß seine Entscheidung schriftlich vorlegen und begründen (§ 115 IV S. 2 GBA). Die Schriftform dient der Rechtssicherheit[4)], nach Ansicht von Hohlfeld[5)] auch der Kontrolle der Entscheidung durch die übergeordneten Organe. Die Begründung soll dem Werktätigen die Entscheidung verdeutlichen und ihn auf seine Arbeitspflichten hinweisen.

1) Tischer, AuA 1970, S. 405 (407)

2) Michas, S. 542

3) Richtlinie 29 des OG, 8.6.2.; Michas, a.a.O.

4) Michas, a. a. O.

5) S. 78

In der Regel wird ein Verzicht bei geringem Verschulden und bei Bagatellschäden (Höhe des Schadens!) angebracht sein, wenn der Werktätige bisher eine hohe Arbeitsmoral gezeigt hat.

Die Anwendung der zweiten Alternative setzt voraus, daß ein Rechtspflegeorgan den Schadensersatzanspruch rechtskräftig festgestellt und der Werktätige bereits einen angemessenen Teil gezahlt hat. Der Verzicht ist auszusprechen, wenn der Verantwortliche auf Grund seines Verhaltens und seiner Arbeitsleistungen erwarten läßt, daß er in Zukunft die sozialistische Arbeitsdisziplin einhalten und das sozialistische Eigentum achten wird.[1] Auch hier sind Schriftform und Begründung erforderlich.

Bei der Auslegung des § 115 IV GBA entsteht die Frage, ob der Verzicht im Ermessen des Betriebsleiters steht, wie es die Formulierung "kann" nahelegt. Noack[2] geht davon aus, beim Vorliegen der Voraussetzungen müsse er verzichten. Dem ist grundsätzlich zuzustimmen, weil § 115 IV GBA die Kriterien für die Entscheidung ausdrücklich nennt, allerdings bleibt dem Betriebsleiter bei der Bewertung der einzelnen Umstände ein weiter Beurteilungsspielraum.[3]

1) Michas, a.a.O.; Kreisgericht Eisenach, wiedergegeben in Materialien, NJ 1970, S. 146 (147)

2) Dissertation, S. 84/85

3) Jablonowski, NJ 1966, S. 716 (718)

ee) Die Verteilung des Restschadens

Die angeführten Haftungsbegrenzungen vermindern die Ersatzpflicht des Werktätigen sehr stark. Auch wenn man die Lohn- und Prämienkürzungen berücksichtigt, muß er vor allem hohe Schäden nur zu einem geringen Teil ausgleichen. Dann ist aber zu fragen, wer den Rest zu ersetzen hat.

Schäden vermindern den Gewinn des Betriebes, so daß man den nicht vom Werktätigen ersetzten Restschaden als Differenz zwischen dem hypothetischen Gewinn, der ohne die schädigende Handlung eingetreten wäre, und dem tatsächlich erwirtschafteten Gewinn bestimmen kann. Diese Minderung wirkt sich auf alle Leistungen des Betriebes aus, die mit der Gewinnentwicklung gekoppelt sind.[1)]

Vermindert der Schaden einen hypothetischen Gewinn, der dem geplanten entspricht oder unter ihm liegt, so verringern sich die Zuführungen zum Prämienfonds. Da das Prinzip der Eigenerwirtschaftung der Mittel gilt, muß der Betrieb die erweiterte Reproduktion (d. h. die Erneuerung und Erweiterung der Produktion durch Investitionen) ohne staatliche Zuschüsse vornehmen.[2)] Auch hier treten Schwierigkeiten und Verzögerungen auf. In Höhe des Mindergewinns können also Zahlungen an den Prämien- und den Investitionsfonds nicht geleistet werden.[3)]

1) Ebenso Michas, S. 518: Ein Schaden "beeinträchtigt die Zuführungen zu den betrieblichen Fonds." - Im Gegensatz dazu behandelt Hohlfeld, S. 48/49 nur Auswirkungen auf den Prämienfonds.

2) Nick, S. 216; DDR-Wirtschaft, S. 70; s. a. Finanzierungsrichtlinie 1971

3) Seifert, S. 86 und 213

Vermindert der Schaden einen hypothetischen überplanmäßigen Gewinn, so unterbleiben wiederum Zuführungen zum Prämien- und Investitionsfonds. Außerdem hätte der Staat vom überplanmäßigen Gewinn einen prozentualen Anteil als Nettogewinnabführung erhalten. (Die Höhe dieser Abgabe ist konstant, wenn der tatsächliche Gewinn dem geplanten entspricht oder unter ihm liegt, deshalb wird sie in der ersten Variante nicht betroffen, Vom überplanmäßigen Gewinn ist jedoch ein prozentualer Anteil zusätzlich zum festgeplanten Betrag abzuführen.[1])

Einen Teil des Restschadens tragen also die Betriebsangehörigen, weil sie geringere Prämien erhalten. Verzögerungen bei den Investitionen wirken sich negativ auf die zukünftige Gewinnentwicklung aus, insofern sind wiederum die Betriebsangehörigen betroffen, außerdem beeinträchtigen sie die gesamte Volkswirtschaft, so daß ein weiterer Teil von der Gesellschaft zu tragen ist. Sie spürt auch die Auswirkungen der niedrigeren Abgaben an den Staat. Den Restschaden tragen also die Betriebsangehörigen und die Gesamtgesellschaft.

Hat der Betrieb eine Versicherung abgeschlossen, wirkt sich zwar nicht der Schaden in der oben dargestellten Weise aus, weil er von der Versicherung ersetzt wird, allerdings mindern die Versicherungsprämien den Nettogewinn, diese laufenden Zahlungen haben dann die oben dargestellten Auswirkungen.

1) zur Verwendung des Überplangewinns:
Seifert, S. 212
zur Nettogewinnabführung: DDR-Wirtschaft,
S. 77

2) Die Gründe für die Haftungsbegrenzungen

Es ist hier zu fragen, warum das GBA die Haftung des Werktätigen beschränkt und auf den Ausgleich des gesamten Schadens verzichtet. Warum muß der Werktätige auch bei grobfahrlässiger oder sogar vorsätzlicher Arbeitspflichtverletzung verbunden mit fahrlässiger Schadensverursachung nur bis zur Höchstgrenze von einem Monatstariflohn Ersatz leisten?

Das zur Zeit in der DDR noch geltende BGB dagegen geht von einer unbegrenzten Haftung aus. Ebenso soll das neue ZGB diesen Grundsatz beibehalten, um den notwendigen Schutz des Geschädigten zu gewährleisten. [1] Nur ausnahmsweise bei sehr hohen Schäden, die der Schuldner nicht ersetzen kann, will man die Haftung begrenzen. [2]

Im folgenden sind die Gründe für diese unterschiedlichen Regelungen im Zivil- und Arbeitsrecht herauszuarbeiten.

aa) Lohnsicherung

Man könnte den Schutzgedanken des Arbeitsrechts

1) Posch, Staat und Recht 1970, S. 1111 (1113/1114); Bley, S. 135

2) im einzelnen Bley, S. 141 ff (insbesondere S. 143 und S. 148

heranziehen und als wesentliche Aufgabe der Haftungsbeschränkungen die Sicherung eines angemessenen Lohnes und Lebensstandarts ansehen.

So weist Kunz[1] in einem Aufsatz über die"Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung in der UdSSR und den Unionsrepubliken"[2] darauf hin, daß dort die materielle Verantwortlichkeit im Kapitel "Lohn" in Art. 49 geregelt ist, und folgert daraus, die Höchstgrenze (ein Drittel des Monatstariflohns) diene in der UdSSR der Lohnsicherung. Für die Begründung kann man auch § 49 III GBA heranziehen, der Lohnkürzungen bei der Produktion von Ausschuß oder Waren minderer Qualität auf 50% des letzten monatlichen Durchschnittsverdienstes beschränkt und mit der Sicherung des Unterhalts erklärt wird.[3] Die Thesen zur materiellen Verantwortlichkeit, die während der Vorarbeiten zum GBA erschienen, legten als Haftungsgrenze den dreifachen Nettoverdienst fest.[4] Die Änderung im späteren GBA begründete man damit, die Werktätigen hätten sie befürwortet.[5] § 113 I GBA erfülle also den darin zum Ausdruck kommenden Wunsch nach Lohnsicherung, so jedenfalls die offizielle Begründung.

1) NJ 1971, S. 20 (23)

2) Sie traten am 1. 1. 1971 in Kraft

3) Michas, S. 259

4) Thesen, Arbeitsrecht 1958, S. 199 (200)

5) Noack/Schulz, Arbeitsrecht 1959, S. 169 (170)

Die angeführten Haftungsbegrenzungen garantieren tatsächlich einen angemessenen Lohnanspruch, allerdings können sie mit dieser Funktion nicht befriedigend erklärt werden. § 113 I GBA orientiert sich nämlich gerade nicht an der Leistungsfähigkeit des Werktätigen. Haftungsobergrenze ist im Gegensatz zu § 49 III GBA nicht der Durchschnittsverdienst, sondern der reine Tariflohn ohne Prämien und Zuschläge, der aber wenig über das tatsächliche Einkommen aussagt. Bei der Differenzierung und dem Verzicht wird die wirtschaftliche Lage des Verantwortlichen nicht besonders, sondern nur gleichberechtigt neben einer Fülle von anderen Kriterien berücksichtigt.

Lohnsicherung und Erhaltung des Lebensstandarts waren also nicht von entscheidender Bedeutung für die Ausgestaltung der materiellen Verantwortlichkeit. Man kann sie nur als tatsächliche, wenn auch möglicherweise beabsichtigte Folgen der Haftungsbegrenzung bezeichnen.

bb) Arbeitsrechtsverhältnis - Erhöhtes Schadensrisiko

Literatur und Rechtsprechung begründen die Haftungsbeschränkung u. a. auch mit dem engen arbeitsrechtlichen Verhältnis des Werktätigen zum Betrieb. Er sei Mitarbeiter des Betriebes und mehre durch seine Tätigkeit das gesellschaftliche Eigentum.[1] Außerdem komme er gerade auf Grund des Arbeitsverhältnisses mit großen Werten

1) Bley, S. 139/140 und NJ 1963, S. 593 (594); Arlt, Rechte und Pflichten, S. 357

in Berührung und müsse komplizierte Produktionsprozesse leiten. Die Gefahr, hohe Schäden zu verursachen, sei deshalb für einen Berufstätigen wesentlich größer als für einen außerhalb des Produktionsprozesses Stehenden.[1)]

In der ersten Begründung klingt der Gedanke der Betriebsgemeinschaft an, mit dem eine Haftungsbegrenzung zu rechtfertigen ist. Ob das aber auch für Fälle der groben Fahrlässigkeit gilt, also für grob gemeinschaftswidriges Verhalten, muß man allerdings bezweifeln. § 113 I GBA ist auf diese Weise wohl nicht befriedigend zu erklären.

Auch das erhöhte Schadensrisiko verlangt eine Begrenzung der Ersatzpflicht und man kann annehmen, daß dieser Gesichtspunkt bei Erlaß der §§ 112 ff GBA eine Rolle spielte, er war aber nicht entscheidend für die Ausgestaltung der materiellen Verantwortlichkeit. So begrenzt § 113 I GBA die Ersatzpflicht auch bei grober Fahrlässigkeit, das erhöhte Schadensrisiko verlangt aber nur eine Haftungsfreistellung für Schadensverursachungen, die jedem Werktätigen einmal unterlaufen können, nicht dagegen für Schäden, die bei normaler Anspannung der Aufmerksamkeit leicht zu vermeiden sind wie im Falle der groben Fahrlässigkeit. Dann verwirklicht sich gerade nicht das erhöhte Schadensrisiko, sondern es handelt sich um Folgen der groben Nachlässigkeit.

1) OG vom 8. 9. 1964, NJ 1965, S. 125 (126); Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 56; Bley und Arlt a.a.O.

Bei kleineren Versehen dagegen, die auf die Dauer nur schwer vermeidbar sind, wäre unter diesem Gesichtspunkt eher eine völlige Haftungsfreistellung zu verlangen. Dann verwirklicht sich das erhöhte Schadensrisiko, weil der Arbeitsprozeß eine hohe und konstante Aufmerksamkeit verlangt, die der Mensch aber nur schwer erbringen kann. Das GBA sieht auch für diese Fälle eine niedrige Ersatzpflicht vor, nicht dagegen eine völlige Haftungsfreistellung.

Bei der Differenzierung und dem Verzicht kann das Schadensrisiko der ausgeübten Tätigkeit nicht in besonderer Weise, sondern nur gleichberechtigt neben einer Fülle von anderen Kriterien berücksichtigt werden, es beeinflußt den Umfang der Ersatzpflicht nur geringfügig.

Die Haftungsbegrenzungen der §§ 112 ff GBA kann man auf dieseWeise also nicht erklären.

cc) Planwirtschaft - Die Argumente Hohlfelds

Hohlfeld[1] begründet mit Hilfe der Wirtschaftsordnung die beschränkte Ersatzpflicht. In einer Planwirtschaft seien Schadensverursachungen gefährlicher und für das Wirtschaftsleben störender als in einer marktwirtschaftlichen Ordnung. Trete ein Schaden auf, so pflanze er sich infolge der engen Verzahnung der Betriebe durch den Plan weiter fort, die Auswirkungen blieben nicht auf einen Betrieb beschränkt. Er verdeutlicht das an folgendem Beispiel:

1) S. 8-10

In einer Schraubenfabrik wird eine Maschine beschädigt. Schrauben für eine Traktorenfabrik können nicht geliefert werden, diese kann die Traktoren nicht für die nächste Ernte fertigstellen.

Hohlfeld behauptet nun, der Schaden weite sich zwangsläufig in der dargestellten Weise aus, weil man die gesamte Schraubenproduktion eingeplant habe und der Traktorenfabrik keine andere Lieferquelle zur Verfügung stehe. Im Gegensatz dazu sei der Unternehmer in einer Marktwirtschaft flexibler, er könne sich auf dem Markt die fehlenden Schrauben beschaffen, so daß der Schaden auf seinen Betrieb beschränkt bliebe.

Die hohen Schäden in der Planwirtschaft ließen sich mit Ersatzpflichten nicht "befriedigend beseitigen".[1] Deshalb stehe hier die Vorbeugung durch Erziehung im Vordergrund. Diese Funktion rechtfertige zusammen mit dem Prinzip der materiellen Interessiertheit die Haftungsbeschränkung.[2] Eine wirkungsvolle Erziehung zur Schadensvorbeugung und einen Anreiz zur Leistungssteigerung könne man nur bei einer beschränkten Ersatzpflicht gewährleisten. Bei einer unbegrenzten Haftung verliere der Werktätige die Lust zur Arbeit, er werde gleichgültig, und man könne nicht mehr erzieherisch auf ihn einwirken. "Die deshalb günstigste erzieherische Wirkung erzielt man, wenn der

1) S. 10

2) zum folgenden: S. 47/48

Schädiger durch die Verpflichtung zur Leistung von Schadensersatz zwar empfindlich, aber nicht übermäßig belastet wird."[1)]

Man kann Hohlfelds Argumentation so zusammenfassen: Die planwirtschaftliche Ordnung verlangt eine auf Schadensvorbeugung ausgerichtete Regelung. Die daraus folgende Erziehungsfunktion verbunden mit der materiellen Interessiertheit rechtfertigt die Haftungsbeschränkung.[2)]

Fragwürdig ist hier der Ausgangspunkt, die Planwirtschaft begünstige die enorme Ausdehnung der Schäden und verlange Vorbeugung.

Die Gefahr der Schadensausweitung besteht nicht nur bei einer bestimmten Wirtschaftsordnung, sondern in jedem Industriestaat, sie beruht auf der Abhängigkeit einzelner Betriebe von ganzen Zuliefererketten. Das von Hohlfeld gegebene Schraubenbeispiel könnte ebenso in der marktwirtschaftlichen Ordnung der Bundesrepublik ablaufen.[3)]

Allerdings kann man bis zu einem gewissen Grade Schäden einkalkulieren, jedenfalls soweit sie auf gewöhnlichen, häufig auftretenden Ursachen beruhen. Jeder Betrieb in der Marktwirtschaft muß das tuen, um etwa Preise und

1) S. 48

2) so Hohlfeld, S. 58

3) Der Metallarbeiterstreik 1971 in der BRD hat diese enge Verbindung vor allem der Autohersteller und ihrer Zulieferer sichtbar gemacht.

Lieferfristen im voraus bestimmen zu können. Schwierigkeiten ergeben sich vor allem bei außergewöhnlichen Schäden. Auch in der DDR kann also durch eine entsprechende Ausgestaltung der Pläne die Ausweitung der Schäden in vielen Fällen verhindert werden. Außerdem ist auf die Lagerhaltung hinzuweisen. Die beiden Fabriken aus Hohlfelds Beispiel werden in der Regel über einen Schraubenvorrat verfügen, mit dem man die Zeit bis zur Behebung der Schäden überbrücken kann. Die Schadensausweitung tritt also auch in der DDR nicht zwingend ein und ist im übrigen kein besonderes Problem der Planwirtschaft, so daß man damit die Betonung der Schadensvorbeugung nicht erklären kann. Die Wirtschaft der Bundesrepublik steht vor ähnlichen Problemen, trotzdem hält man am Schadensausgleichsgedanken fest. Im Ergebnis weist Hohlfeld nur daraufhin, daß die Verhütung von Schäden volkswirtschaftlich sinnvoller ist als ihr Ausgleich: "Vorbeugen ist besser als heilen". Dasselbe gilt für die Marktwirtschaft.

Auch das weitere Argument, die Schäden ließen sich mit Hilfe der Ersatzpflicht nicht befriedigend beseitigen, deshalb stehe die Vorbeugung durch Erziehung im Vordergrund, kann die Haftungsgrenze nicht begründen. Die beschränkte Ersatzpflicht setzt gerade den Eintritt eines Schadens voraus, sie wirkt erst nach der Pflichtverletzung, von deren Begehung sie den Schädiger wegen der niedrigen Höchstgrenze auch kaum abschreckt. Der Argumentation

Hohlfelds folgend hätte dagegen eine hohe, abschreckende Ersatzpflicht nahegelegen. Vorbeugung findet nur mittelbar statt, indem durch erzieherische Einwirkung spätere Pflichtverletzungen verhindert werden. Der eingetretene Schaden ist aber zu beseitigen (offenbar ist das doch möglich), und zwar zum Teil vom Schädiger, zum Teil von den übrigen Betriebsangehörigen und der Gesellschaft.

Die entscheidende Frage lautet also: warum muß der Werktätige nur einen Teil ausgleichen und warum werden die übrigen Betriebsangehörigen und die Gesellschaft mit dem Rest belastet? Entgegen Hohlfelds Behauptung sind Schäden in der Planwirtschaft ebenso wie in der Marktwirtschaft bis zu einem gewissen Grade lokalisierbar und können auch beseitigt werden. Die von ihm angenommenen Folgen der Planwirtschaft sind also nicht der entscheidende Grund für die Haftungsbeschränkung.

Das beweist auch die im künftigen ZGB angestrebte grundsätzlich unbegrenzte Haftung.[1] Träfe Hohlfelds Argumentation zu, wäre der Unterschied zum Arbeitsrecht unverständlich, weil es für die Auswirkungen auf den Wirtschaftsprozeß gleichgültig ist, ob ein Dritter oder ein Werktätiger die Schraubenmaschine beschädigt.

1) s.o. B IV 2 vor aa

dd) Erziehungsfunktion und materielle Interessiertheit verlangen Haftungsbegrenzungen

Hohlfelds Argumentation überzeugt also nicht; allerdings sind die von ihm gezogenen Schlußfolgerungen zu untersuchen, die Schadensvorbeugung durch Erziehung verbunden mit der materiellen Interessiertheit verlange die Höchstgrenze.

Die Geltung des Prinzips der materiellen Interessiertheit wurde bereits nachgewiesen.[1] Die schadensvorbeugende Funktion könnte man damit begründen, daß sie volkswirtschaftlich günstiger ist als eine einseitig auf Schadensausgleich ausgerichtete Regelung. Außerdem hat das gesamte sozialistische Recht eine präventive Funktion. So bestimmt Art. 90 II Verfassung-DDR: "Die Bekämpfung und Verhütung von Straftaten und anderen Rechtsverletzungen sind gemeinsames Anliegen der sozialistischen Gesellschaft, ihres Staates und aller Bürger." Da nach der DDR-Auffassung eine wesentliche Ursache für Rechtsgutverletzungen das fehlende oder nur mangelhaft entwickelte sozialistische Bewußtsein des Bürgers ist,[2] kann dieser Verfassungsauftrag nur durch Erziehung verwirklicht werden.[3] Wie das gesamte sozialistische

1) s.o. B II b, c

2) Bley, S. 17; Horsters, S. 2; Michas, S. 610 speziell für Arbeitspflichtverletzungen

3) Noack, Dissertation, S. 16-18; Verfassung-Kommentar II, zu Art. 90 (S. 430)

Recht soll auch die materielle Verantwortlichkeit präventiv wirken. Hat der Werktätige durch eine schuldhafte Schadensverursachung mangelhaft entwickeltes sozialistisches Bewußtsein gezeigt, muß man durch die Ersatzpflicht erzieherisch auf ihn einwirken, um weiteren Pflichtverletzungen vorzubeugen.

Wenn die Vorbeugung durch Erziehung und die materielle Interessiertheit auch nicht eine zwangsläufige Folge der besonderen Auswirkungen der Planwirtschaft sind, wie es Hohlfeld angenommen hat, so kann man doch mit ihrer Hilfe möglicherweise die Haftungsbeschränkungen erklären.

Entsprechend führen die DDR-Literatur und Rechtsprechung an, bei einer unbegrenten Schadensersatzpflicht gehe die erzieherische Wirkung verloren und für den Werktätigen fehle jeder weitere materielle Anreiz zur Leistungssteigerung. Auf diese Weise könne das sozialistische Bewußtsein nicht gefördert werden.[1)]

Diese Begründung enthält zwei Gesichtspunkte, die materielle Interessiertheit und die Erziehungsfunktion. Nach der allgemeinen Auffassung verlangen beide die dargestellten Begrenzungen der Ersatzpflicht, insbesondere die des § 113 I GBA. Um entscheiden zu können,

1) Schulz, Arbeitsrecht 1958, S. 164 (166); Heinze, Arbeitsrecht 1960, S. 353 (357); Paul, Verantwortlichkeit, S. 49; Unser neues GBA, S. 156; OG vom 8.9.1964, NJ 1965, S. 125 (126)

ob die materielle Interessiertheit oder die Erziehungsfunktion oder beide zusammen zur Erklärung der einzelnen Haftungsbegrenzungen herangezogen werden können, ist grundsätzlich zu fragen, welche Ausgestaltung der Ersatzpflicht sie verlangen.

Soll der Ersatzanspruch erzieherisch wirken, also dem Werktätigen die Pflichtverletzung vorwerfen und ihn zu sorgfältiger Arbeitsleistung anhalten, dann muß seine Höhe in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der Tat stehen und außerdem im Vergleich zu den in anderen Fällen erfolgten Reaktionen als billig und gerecht erscheinen. Die Haftungsgrenze muß so gewählt werden, daß die Besonderheiten der einzelnen Fälle, die bisherigen Leistungen und die persönlichen Umstände des Schädigers berücksichtigt und auch so unterschiedliche Verhaltensweisen wie leicht fahrlässige und grob fahrlässige Pflichtverletzungen mit einer angemessenen Sanktion geahndet werden können. Der Spielraum für die Entscheidung im Einzelfall muß also groß sein, nur eine hohe Haftungsobergrenze wird den Anforderungen der Erziehungsfunktion gerecht. Andererseits ist eine unbegrenzte Ersatzpflicht abzulehnen, sie würde nur Gleichgültigkeit und Arbeitsunlust zur Folge haben.

Auch die materielle Interessiertheit verlangt eine Haftungsbegrenzung, sie ist erforderlich, um Lohn, Prämien und Zuschläge als Anreiz zur Steigerung der Leistung und Arbeitsproduktivität zu erhalten. Bei einer unbegrenzten Ersatzpflicht müßte der Werktätige u. U. jahrelang einen Teil seines Einkommens für die Tilgung der Schulden

aufwenden. Der Betrieb könnte den oberhalb der Pfändungsgrenze liegenden Teil des Lohnes pfänden, so daß der Werktätige Leistungszuschläge und Prämien nicht mehr spürt und das Interesse an Leistungs- und Qualitätssteigerung verliert.

Zwar ließen sich diese negativen Auswirkungen durch eine gesetzliche Verpflichtung des Betriebes mildern, nur einen bestimmten, vorher festzusetzenden Betrag pro Monat vom Werktätigen zu verlangen. Auf diese Weise spürte er Leistungssteigerungen über eine Erhöhung des Arbeitseinkommens, der materielle Anreiz bliebe erhalten. Allerdings ist so die oben aufgestellte These, die materielle Interessiertheit verlange eine Haftungsbegrenzung, nicht zu widerlegen. Auch die laufenden Ratenzahlungen beeinträchtigen die materielle Interessiertheit, weil der Werktätige über einen sehr langen Zeitraum nicht das volle Entgelt für seine Leistungen erhält. Trotz gleicher Arbeit sinkt sein Lebensstandard im Vergleich zu dem der Kollegen, er verliert die Arbeitsfreude und Verschlechterungen seiner Leistung sind zu befürchten. Außerdem gibt es keine gesetzliche Bestimmung, die den Betrieb zu dem geschilderten Vorgehen zwingt,[1] daß er freiwillig diesen Weg geht, ist aber kaum anzunehmen, weil er an möglichst hohen Gewinnen und deshalb an einem schnellen Schadensausgleich interessiert ist, Nur eine Haftungsbeschränkung garantiert also die volle Wirksamkeit der

1) vgl. Verordnung über die Pfändung von Arbeitseinkommen

materiellen Interessiertheit.[1] Je stärker man die Ersatzpflicht begrenzt, desto weniger beeinträchtigt sie die stimulierende Wirkung von Lohn und Prämien, am günstigsten ist also eine niedrige Haftungsobergrenze.

Wenn die Erziehungsfunktion und die materielle Interessiertheit unterschiedliche Ausgestaltungen der Ersatzpflicht verlangen, können sie die dargestellten Haftungsbeschränkungen nicht in gleichem Maße beeinflußt haben. Dann ist aber zu fragen, mit welchem der beiden Gesichtspunkte die einzelnen Rechtsinstitute zu erklären sind.

ee) Die Auswirkungen der materiellen Interessiertheit

Die praktisch wichtigste Haftungsgrenze ist der Monatstariflohn. Sie ist, wie oben gezeigt,[2] absolut und auch im Verhältnis zum tatsächlichen Einkommen sehr niedrig und ermöglicht deshalb keine effektive Erziehung durch die Ersatzpflicht. Der Rahmen von einem Monatstariflohn reicht nicht aus, um so unterschiedliche Fälle wie kleine Unachtsamkeiten und grob fahrlässige oder sogar vorsätzliche Arbeitspflichtverletzungen (bei nur fahrlässiger Schadensverursachung) mit einer entsprechend differenzierten Reaktion beantworten zu können.

Bei einer grob fahrlässigen Schadensverursachung, die zu einem Schaden von 50 000 oder 100 000 Mark geführt hat, genügt eine Ersatzpflicht

1) Hohlfeld, S. 47/48

2) B IV a 1 bb

von 350 - 500 Mark[1] nicht, um dem Schädiger die Schwere der Pflichtverletzung und ihre Auswirkungen bewußt zu machen. Der leicht fahrlässig Handelnde dagegen, der einen Schaden von 5000 oder 10 000 Mark verursacht hat, muß vielleicht 200 Mark Schadensersatz zahlen, denn auch er soll fühlbar an seine Pflichten erinnert werden. Er muß also im Vergleich zu dem Kollegen des vorigen Beispiels einen weitaus höheren Anteil des Schadens ersetzen. Außerdem ist auf die oben wiedergegebene Konfliktkommissionsentscheidung[2] hinzuweisen, die bei einem Schaden von nur 300 Mark einen sonst vorbildlichen Arbeiter zur Zahlung von 100 Mark verpflichtete.

Der Vergleich der angeführten Fälle macht deutlich, daß der Differenzierungsrahmen zu klein ist, um die Besonderheiten des Einzelfalles in ausreichendem Maße berücksichtigen zu können und Ersatzpflichten festzulegen, die im Vergleich zu der Haftung in anderen Fällen angemessen und gerecht sind. Eine effektive erzieherische Einwirkung auf den Verantwortlichen ist nicht möglich.

Schon bei Erlaß des GBA bezweifelten einige Autoren,[3] ob die Höchstgrenze Monatstariflohn eine wirksame Erziehung gewährleisten könne, und sprachen sich für drei, in schweren Fällen sogar sechs Monatslöhne aus. Eine solche Regelung hatte bereits Schulz[4] vorgeschlagen und war

1) durchschnittlicher Monatstariflohn: s.o. B IV a 1 bb

2) B IV a 1 cc a.E., Anwendungsfall 1 für die Differenzierungsgrundsätze

3) Paul, Arbeitsrecht 1961, S. 53 (54); Teige/Strähmel, Arbeitsrecht 1961, S. 86 (88)

4) Arbeitsrecht 1958, S. 164 (167)

auch in den Thesen[1] vorgesehen. In neuerer Zeit wird sie von Baumgart[2] für Arbeitspflichtverletzungen mit Strafcharakter befürwortet.

Die Haftungsgrenze Monatstariflohn kann also nicht mit der Erziehungsfunktion der Ersatzpflicht erklärt werden, sie entspricht aber den Anforderungen der materiellen Interessiertheit. Bereits in der ersten Kommentierung des GBA "Unser neues Gesetzbuch der Arbeit" heißt es: "Durch die Beschränkung der Höhe des Schadensersatzes wird ... eine Gefährdung der materiellen Interessiertheit an einer weiteren Leistungssteigerung verhindert."[3] Die niedrige Ersatzpflicht hat zur Folge, daß der Werktätige Leistungssteigerungen über Lohn und Prämien spürt und bis auf eine geringe Einbuße das volle Entgelt für seine Arbeit erhält. Auch die undifferenzierte Behandlung der leicht fahrlässigen und grob fahrlässigen Schadensverursacher kann man jetzt erklären. Die Leistungsanreize sollen für beide erhalten bleiben, weil auch die Arbeitskraft des grob fahrlässig Handelnden für die Steigerung der Arbeitsproduktivität benötigt wird.

Daß nicht die Erziehungsfunktion, sondern das Prinzip der materiellen Interessiertheit die Regelung des § 113 I GBA bestimmt hat, beweist im übrigen die Wahl des Tariflohns als

1) Arbeitsrecht 1958, S. 199 (200/201)

2) AuA 1969, S. 499 (502)

3) S. 156; ähnlich Thesen, Arbeitsrecht 1958, S. 199 (200/201)

Höchstgrenze. Prämien und Zuschläge, Gehaltsaufbesserungen nach erfolgter Weiterbildung bleiben außer Betracht, weil man den tüchtigen Werktätigen nicht mit einer hohen Ersatzpflicht bestrafen und den faulen mit einer niedrigen belohnen will, das widerspräche der materiellen Interessiertheit.[1] Will man den Schädiger dagegen in erster Linie erziehen, muß man auch berücksichtigen, wie schwer ihn die angeordnete Ersatzpflicht trifft. Unter diesem Gesichtspunkt hätte es also nahegelegen, als Haftungsgrenze das tatsächliche Arbeitseinkommen, Monatstariflohn, Prämien und Zuschläge, zu wählen.

Weitere Anhaltspunkte gibt die Entstehungsgeschichte. In den Thesen[2] orientierte sich die Höchstgrenze am Nettoverdienst, Noack/Schulz[3] schlugen in ihrer Auswertung der öffentlichen Diskussion über die Thesen zur materiellen Verantwortlichkeit den Bruttoverdienst vor, weil Werktätige, die aus sozialen Gründen geringere Abzüge haben, nicht mit höheren Schadensersatzpflichten belastet werden sollten. § 113 I GBA legte dann den Tariflohn fest. Warum man diese Änderung vornahm, ließ sich an Hand der vorliegenden Literatur nicht ermitteln, es fällt jedoch auf, daß die Thesen mit ihrem Anknüpfungspunkt Nettoverdienst von der Leistungsfähigkeit ausgingen und damit die Erfordernisse einer Erziehungsmaßnahme berücksichtigten. Der Tariflohn dagegen sagt wenig über die

1) Brandt, Arbeitsrecht 1961, S. 317; Hohlfeld, S. 59/60

2) Arbeitsrecht 1958, S. 199 (200)

3) Arbeitsrecht 1959, S. 169 (171)

tatsächliche Höhe des Arbeitseinkommens und damit über die Belastung des Werktätigen durch die Ersatzpflicht aus und enthält im Gegensatz zum Brutto- und Nettoverdienst keine leistungsabhängigen Zuschläge. Zugunsten des Prinzips der materiellen Interessiertheit drängte das GBA also den Erziehungsgedanken zurück.

Dieselbe Entwicklung hat auch die Höchstgrenze durchlaufen. In den Thesen[1] war sie mit drei, bzw. sechs Monatslöhnen festgesetzt und ermöglichte so in stärkerem Maße eine erzieherische Einwirkung auf den Werktätigen. Das GBA beschränkte die Haftung auf einen Monatstariflohn und entschied sich damit für die materielle Interessiertheit. So steht auch im Bericht von Noack/Schulz, wo die niedrige Haftungsgrenze zum ersten Mal in der Literatur genannt wird, dieser Gesichtspunkt im Vordergrund.[2]

Die Entstehungsgeschichte zeigte also, daß die Haftungsgrenze Monatstariflohn erforderlich war, um die Anreize der materiellen Interessiertheit nicht zu beeinträchtigen. Die Erziehungsfunktion spielt entgegen der h.M. keine Rolle.

In engem Zusammenhang mit dieser Begründung steht ein weiteres Argument für die Haftungsbeschränkung: sie soll die Initiative und Entschlußfreudigkeit erhalten.[3] Wer ständig mit einer hohen Schadensersatzforderung bei Fehlhandlungen

1) Arbeitsrecht 1958, S. 199 (200/201)

2) Arbeitsrecht 1959, S. 169 (170)

3) Bley, NJ 1963, S. 593 (594);
Strasberg, NJ 1970, S. 260

bedroht ist, arbeitet übergenau und langsam, seine Initiative und Entschlußfreudigkeit erlahmt. Ebenso wird auch die Regelung von Art. 34 GG, § 839 BGB in der Bundesrepublik begründet,[1] die bei nur leicht fahrlässiger Verletzung hoheitlicher Pflichten weder eine Haftung des Beamten gegenüber dem Geschädigten noch im Innenverhältnis gegenüber dem Staat vorsieht.

Gegen das Ergebnis, die materielle Interessiertheit verlange die Beschränkung der Ersatzpflicht auf einen Monatstariflohn, könnte man einwenden, auch die zivilrechtliche Haftung könne die Wirksamkeit der ökonomischen Hebel beeinträchtigen, trotzdem sei sie grundsätzlich unbegrenzt.

Zur Erklärung ist darauf hinzuweisen, daß sie vor allem die Interessen des Geschädigten berücksichtigen muß. Eine Haftungsbeschränkung ginge einseitig zu seinen Lasten und beeinträchtigte seine materielle Interessiertheit, weil weder Betriebsangehörige noch die Gesellschaft den Restschaden tragen, sondern er selbst. Zum Schutz des Geschädigten ist deshalb eine grundsätzlich unbegrenzte Haftung erforderlich.[2]

Außerdem regeln das BGB und das zukünftige ZGB nur die rechtlichen Beziehungen der Bürger untereinander und zu den volkseigenen Betrieben. Im Rahmen dieser Rechtsverhältnisse gibt es nur wenige Bereiche mit hohem Haftungsrisiko, doch muß gerade dort der Bürger den Schaden nicht

1) Wolff, S. 478; BGHZ vom 12.7.1951, E 3, S. 94 (104)

2) Bley, S. 135

selbst ausgleichen. Bei Schadensverursachungen im Straßenverkehr greift die Haftpflichtversicherung ein, bei Schädigungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses § 113 I GBA. (Das gilt auch dann, wenn der Werktätige bei Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben einen Dritten schädigt.[1]) Die übrigen entstehenden Ersatzpflichten sind in der Regel niedrig und beeinträchtigen die materielle Interessiertheit nur geringfügig. Wenn der Bürger jedoch ausnahmsweise einen hohen Schaden in vollem Umfang ersetzen muß, kann auch nach dem künftigen ZGB eine Haftungsbeschränkung eingreifen.[2] Unter Berücksichtigung der Interessen des Geschädigten findet auch im Zivilrecht eine vorsichtige Anpassung an das Prinzip der materiellen Interessiertheit statt.

Die Überlegung macht deutlich, daß der Werktätige auf Grund des Arbeitsverhältnisses ein hohes Schadensrisiko trägt. Dieser Gesichtspunkt allein reicht, wie oben gezeigt, nicht zur Erklärung der Haftungsbegrenzungen aus. Die drohenden hohen Ersatzpflichten können jedoch die Wirksamkeit der materiellen Anreize beeinträchtigen und sogar wirkungslos machen, deshalb muß die Haftung beschränkt werden. Im Zivilrecht dagegen verlangen die Interessen des Geschädigten eine grundsätzlich unbegrenzte Haftung. Nur ausnahmsweise kann eine Beschränkung der Ersatzpflicht erfolgen; wegen des geringeren Schadensrisikos besteht allerdings dafür nur selten ein Bedürfnis.

1) s. im einzelnen B VI

2) s.o. B IV a 2 vor aa

§ 113 I GBA ist also eine arbeitsrechtliche Besonderheit.

ff) Die Auswirkungen der Erziehungsfunktion

Die subjektive Verschuldensregelung soll die Voraussetzungen für den moralischen Vorwurf und die erzieherische Wirkung der Ersatzpflicht schaffen.[1] Denselben Zweck verfolgt die h.M., wenn sie als direkten Schaden im Sinne des § 113 I GBA alle im Verantwortungsbereich des Werktätigen auftretenden Vermögenseinbußen bezeichnet. Beide Regelungen verknüpfen die Haftung mit den Kenntnissen und Erfahrungen des Werktätigen, er muß nur Schäden ausgleichen, die er deutlich erkennen kann. Vermögenseinbußen, die außerhalb seines Verantwortungsbereichs entstehen und für ihn nur selten vorstellbar sind, erfaßt die Ersatzpflicht dagegen nicht. Man verstärkt so den moralischen Vorwurf, der mit der Ersatzpflicht verknüpft ist, und wirkt erzieherisch auf den Schädiger ein. Sein Pflichtbewußtsein soll entwickelt werden.[2]

Die materielle Interessiertheit verlangt die niedrige Haftungsgrenze Monatstariflohn, in diesem engen Rahmen wird die Ersatzpflicht jedoch von der Erziehungsfunktion ausgestaltet.

1) s. o. B III d 3

2) Bossmann, AuA 1968, S. 709 (710) und Dissertation, S. 84-86

Das Institut der Differenzierung ermöglicht es, die Schwere der Pflichtverletzung, die bisherigen Arbeitsleistungen und Verfehlungen des Werktätigen sowie seine persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen. Die Höhe der Ersatzpflicht kann in begrenztem Umfang nach der Schwere der Tat und der Erziehungsbedürftigkeit des Werktätigen festgelegt werden. § 113 IV GBA, der innerhalb des engen Rahmens des § 113 I GBA die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ermöglicht, dient also der Erziehung des Werktätigen.[1] Aus diesem Grunde konnte sich auch nicht die ältere, schematische Auffassung des OG durchsetzen, Regelfall sei die Ersatzpflicht in Höhe des Tariflohnes.[2] Das OG stellte eine starre Grenze auf und ging nicht in ausreichendem Maße auf die Besonderheiten des Einzelfalles ein. Die jetzt h.M. dagegen wird den Anforderungen der Erziehungsfunktion gerecht.

Sie hat auch die Regelung beeinflußt, die positives Verhalten des Werktätigen nach dem Schadenseintritt mit der Differenzierung des Anspruchs belohnt. Wenn er seine Fehler einsieht und bei der Aufdeckung und Beseitigung der Schadensursachen hilft, kann man vermuten, daß er in Zukunft zuverlässig arbeiten will und daß eine niedrigere Ersatzpflicht zu seiner Erziehung ausreicht. Außerdem schafft man für den Verantwortlichen aber auch einen Anreiz, bei der Überprüfung der Arbeitsorganisation mitzuhelfen. Seine Kenntnisse und Erfahrungen

1) Richtlinie 29 des OG, 7.1.; Baumgart, AuA 1969, S. 473; Noack, Dissertation, S. 63

2) s.o. B IV a 1 cc

können so für die Verhinderung ähnlicher Pflichtverletzungen genutzt werden, die Regelung dient also auch der Schadensvorbeugung.

§ 115 IV GBA regelt mit den beiden Möglichkeiten des Verzichts Sonderfälle der Differenzierung. Wenn die Anwendung der Differenzierungsgrundsätze zu dem Ergebnis führt, daß die Ersatzpflicht praktisch Null betragen müßte, also eine erzieherische Einwirkung auf den Werktätigen nicht erforderlich ist, dann kann der Betriebsleiter nach der 1. Alternative des § 115 IV GBA auf die Geltendmachung des Anspruchs verzichten. Dem Verantwortlichen wird nur die entsprechende schriftliche Erklärung mit Begründung zugestellt, er wird verwarnt.

Diese Form des Verzichts dient nicht dazu, bei kleinen Schäden oder geringem Verschulden die Ersatzpflicht generell zu verneinen. Grundsätzlich soll auch dann eine Erziehungsmaßnahme angeordnet werden, um spätere schwerwiegendere Schadensverursachungen zu verhindern. Der Betrieb kann nur verzichten, wenn der Werktätige nicht erziehungsbedürftig ist, weil er bisher sorgfältig gearbeitet hat und das auch für die Zukunft erwarten läßt. Dieses Kriterium entscheidet über die Anwendung der Vorschrift.

Die zweite Alternative des § 115 IV GBA, der Verzicht auf einen Teil der festgelegten Schadensersatzsumme, ergänzt die Differenzierung nach § 113 IV GBA und den Verzicht nach § 115 IV 1. Alternative GBA. Während diese beiden Institute die Leistungen und das Verhalten des Werktätigen bis zur Festlegung des Ersatzanspruchs

berücksichtigen, kann der Betrieb nach § 115 IV 2. Alternative GBA die Arbeitsleistungen in der folgenden Zeit bewerten. Das Rechtsinstitut gibt ihm die Möglichkeit, die erzieherische Wirkung der differenzierten Ersatzpflicht zu überprüfen, Besserung und gute Führung des Werktätigen mit einem Verzicht auf den Restanspruch zu belohnen oder schlechte Arbeitsdisziplin mit einer Nichtanwendung der Vorschrift zu ahnden. Der Verantwortliche andererseits wird angespornt, die gewünschte Verhaltensweise zu zeigen und sich in das Kollektiv einzuordnen. Dieses Zusammenspiel von Anreiz und Belohnung soll ebenfalls den Werktätigen zu sorgfältiger und guter Arbeit erziehen.

Durch die Rechtsinstitute Differenzierung und Verzicht kann die Höhe der Ersatzpflicht den Besonderheiten des Einzelfalles, der Person und den Leistungen des Schädigers und der Schwere der Tat angepaßt werden. Sie dienen also der Erziehung.

gg) Die Begründung für die Verteilung des Restschadens

Mit dem Restschaden, den der Werktätige nicht ausgleichen muß, werden die übrigen Betriebsangehörigen und die Gesamtgesellschaft belastet. Ob der Gesetzgeber gerade diese Verteilung aus besonderen Gründen angestrebt hat, ist fraglich. Wahrscheinlich handelt es sich dabei um eine zwangsläufige Folge der Vorschriften über die Gewinnverwendung. Die folgende Darstellung soll deshalb auch nur versuchen, die tatsächlichen Auswirkungen dieser Regelung zu erklären.

Ein Teil der Literatur verweist auch hier auf die Erziehungsfunktion. Durch die Beteiligung am Schadensausgleich werde das Kollektiv an seine Pflicht erinnert, den Schädiger zu sorgfältiger Arbeit zu erziehen.[1] Das überzeugt jedoch nicht. Diese Möglichkeit haben nur die wenigen Werktätigen, die den materiell Verantwortlichen persönlich kennen und mit ihm zusammenarbeiten. Alle Bürger als Mitglieder der Gesellschaft und die übrigen Betriebsangehörigen, die mit ihm nie zusammenkommen, ihn nicht kennen, müssen aber auch einen Teil des Schadens tragen. Die Erziehung durch das Kollektiv ist also nicht der entscheidende Gesichtspunkt; sie hätte eine Verteilung des Restschadens auf die Kollegen des Schädigers, die mit ihm zusammenarbeiten, nahegelegt.

Zur Erklärung dieser Regelung kann man anführen, die Erhaltung der Leistungsanreize sei für die Gemeinschaft die günstigste Lösung. Wegen der Übereinstimmung der Interessen des einzelnen mit den gesellschaftlichen Erfordernissen[2] kann sie auch für die Kollegen des Schädigers und die übrigen Bürger, die mit dem Restschaden belastet werden, nur Vorteile bringen. Die verminderten Leistungen des Verantwortlichen, die bei einer unbegrenzten Ersatzpflicht zu erwarten sind, spürte jeder Werktätige über niedrigere Betriebsgewinne und damit über geringere Prämien. Außerdem wirkten sie sich negativ für die Gesellschaft aus. Umgekehrt aber kommt den Betriebsangehörigen und der Gesellschaft der Leistungsanreiz zugute, der durch die Haftungsbeschränkung erhalten bleibt. Für diesen Vorteil müssen sie den Nachteil, die

1) Hohlfeld, S. 48/49; Bley, S. 80

2) zur Interessenharmonie s.o. B II c

Pflicht zum Ausgleich des Restschadens, in Kauf nehmen.

Durch die Gemeinschaftsbeziehungen[1] treten also die Individualinteressen zurück, es ist ohne weiteres möglich, den einzelnen vorübergehend zu belasten, um das, langfristig gesehen, für die Gemeinschaft und damit auch für ihn selbst vorteilhafte Ergebnis zu erreichen. Voraussetzung der Überlegung ist allerdings die Wirksamkeit der materiellen Interessiertheit, die der DDR-Gesetzgeber bejaht hat.

Außerdem verstärkt die Schadensteilung die moralische Verpflichtung des Schädigers gegenüber dem Betriebskollektiv und der Gesellschaft. Wie er arbeitet, wieviel und wie gut, ist nicht mehr seine Privatangelegenheit, sondern es geht alle an, weil sie einen Teil des Schadens mittragen müssen. Die Arbeitskollegen und die Gesellschaft können von jedem Werktätigen sorgfältige Arbeit verlangen.[2]

hh) Ergebnis

Die Haftungsgrenze Monatstariflohn war erforderlich, um die Wirkung der materiellen Verantwortlichkeit nicht zu beeinträchtigen. Sie beruht

1) Die Präambel zum GBA spricht von "sozialistischer Gemeinschaftsarbeit" und "sozialistischer Menschengemeinschaft".

2) Bley, S. 82 und 106 weist darauf hin, daß der Schädiger nicht als Privatmann handele, sondern als "Angehöriger eines sozialistischen Kollektivs."

also auf den Besonderheiten der DDR-Wirtschaftsordnung. Entscheidend sind aber nicht, wie Hohlfeld meint, die Auswirkungen der Planwirtschaft, also die enge Verzahnung der Betriebe und die starke Ausweitung des Schadens, sondern die materielle Interessiertheit. Dieses System materieller Anreize, das im übrigen auch in einer marktwirtschaftlichen Ordnung denkbar wäre, soll die Planerfüllung sichern und darüberhinaus überplanmäßige Leistungen stimulieren.

Innerhalb des engen Rahmens des § 113 I GBA ermöglichen Differenzierung und Verzicht, die Ersatzpflicht unter dem Gesichtspunkt der Erziehung auszugestalten. § 113 IV GBA und § 115 IV 1. Alternative GBA bewerten die Pflichtverletzung, die persönlichen Verhältnisse des Werktätigen und seine Leistungen bis zur Festlegung der Ersatzsumme, im nachfolgenden Zeitraum wird § 115 IV 2. Alternative GBA, der Verzicht auf den Restanspruch, wirksam.

Die Interpretation des "direkten Schadens" (§ 113 I GBA) als Vermögenseinbuße, die im Verantwortungsbereich des Werktätigen auftritt, verstärkt wie die subjektive Verschuldensregelung den moralischen Vorwurf, der mit der Ersatzpflicht verknüpft ist. Ziel ist die Erziehung des Verantwortlichen.

3) Die Funktion des Ersatzanspruchs

Wie die Darstellung der Haftungsbegrenzung bei fahrlässiger Schadensverursachung und ihre Auswertung zeigen, hat das GBA die Ersatzpflicht

den Erfordernissen der materiellen Interessiertheit und der Erziehungsfunktion angepaßt. Fraglich ist dann aber, welche Bedeutung dem Schadensausgleichsgedanken und der Abschreckung zukommt, also den Funktionen, die die Schadensersatzansprüche des BGB erfüllen sollen.[1)]

aa) Schadensausgleich - Erziehung

Die Auswirkungen der Erziehungsfunktion wurden bereits dargestellt. Hier ist zu prüfen, ob sie in den engen Grenzen des § 113 I GBA den Charakter des Anspruchs allein bestimmt oder ob auch der Schadensausgleichsgedanke die materielle Verantwortlichkeit beeinflußt hat. Es handelte sich dann um einen begrenzten Ausgleichsanspruch, der unter Erziehungsgesichtspunkten stark modifiziert wurde.

Die Frage ist nicht nur von theoretischer Bedeutung, ihre Beantwortung hat praktische Auswirkungen.

Ist allein der Erziehungsgedanke maßgebend, so kann der Ersatzanspruch nicht nach § 1967 BGB gegenüber den Erben geltend gemacht werden, weil es sich dann um eine höchstpersönliche Verpflichtung des Erblassers handelt. Anders muß man entscheiden, wenn die materielle Verantwortlichkeit auch dem Teilausgleich des Schadens dient.

Von der Entscheidung hängt außerdem ab, welche Bedeutung den Merkmalen "volkswirtschaftliche Auswirkungen" und "Höhe des Schadens" bei der

1) Larenz, S. 306/307

Differenzierung zukommt. Allein aus ihrer Berücksichtigung kann man allerdings nicht auf die Schadensausgleichsfunktion schließen,[1] weil sich auch eine Erziehungsmaßnahme an der schädigenden Handlung und ihren Folgen orientieren muß.[2] Außerdem enthalten auch Strafzumessungsregeln diese Kriterien (§ 61 II StGB-DDR)[3], obwohl die Strafe nicht dem Ausgleich des Schadens dient. Man kann lediglich folgendes behaupten: Dient die Ersatzpflicht allein der Erziehung, so können sie nur eine untergeordnete Rolle spielen, weil die Höhe des Schadens vom Zufall abhängen kann (z.B.: Kann ein Dritter noch schadensmindernd tätig werden oder nicht? Arbeitet der Schädiger an technisch hochwertigen und teueren Maschinen, oder arbeitet er in einem Handwerksbetrieb?). Solche Zufälle dürfen die Wahl der Erziehungsmaßnahme aber nicht entscheidend beeinflussen, vielmehr müssen die Schwere der Pflichtverletzung und die Täterpersönlichkeit ausschlaggebend sein. Wenn dagegen die materielle Verantwortlichkeit auch den Schadensausgleich bezweckt, so erhalten die fraglichen Punkte ein stärkeres, selbständiges Gewicht.

Außerdem kann die schuldhafte Arbeitspflichtverletzung zugleich einen Straftatbestand erfüllen. Dienten die §§ 112 ff GBA nur der Erziehung, so hätten sie in diesen Fällen keine

1) so aber Hohlfeld, S. 62; Paul, Arbeitsrecht 1962, S. 102 (104)

2) Noack, Dissertation, S. 39

3) zum westdeutschen Strafrecht: Schönke/Schröder, § 13, 20; Jescheck, S. 566

selbständige Bedeutung und könnten u.U. sogar unberücksichtigt bleiben, weil bereits die strafrechtliche materielle Verantwortlichkeit den Werktätigen erziehen soll (vgl. Art. 2 StGB-DDR).

Die Entscheidung der Frage ist umstritten. Einige westdeutsche Autoren[1] sehen die materielle Verantwortlichkeit allein als Strafe an. Auch Noack hat in seiner DDR-Dissertation die Erziehungsfunktion als allein bestimmend bezeichnet, der Schadensersatzanspruch diene nur als Mittel zur Einwirkung auf den Schädiger.[2] Die Ersatzsumme werde zwar für die Wiedergutmachung des Schadens verwandt, doch dürfe das keine Auswirkungen auf das Wesen des Anspruchs haben, weil sonst die erzieherische Wirkung beeinträchtigt würde. Sie allein bestimme die Höhe der Ersatzpflicht, wie sich aus den §§ 113 IV, 115 IV GBA ergebe.[3]

Noack faßt also Erziehung und Wiedergutmachung als gegensätzliche, einander ausschließende Funktionen auf. Er kommt dann konsequent unter Hinweis auf §§ 113 IV, 115 IV GBA zur alleinigen Berücksichtigung der Erziehungsfunktion.

Dieser Auffassung ist jedoch zu widersprechen. Auch der Schadensausgleichsgedanke hat die Ausgestaltung der materiellen Verantwortlichkeit beeinflußt. Beide Funktionen bilden bei einer begrenzten Ersatzpflicht nicht unbedingt einen Gegensatz, sie können vielmehr eng miteinander verbunden sein. Von dieser Voraussetzung geht

1) Selb, Karlsruher Forum 1964, S. 3 (5); Mayer-Maly, AcP 163 (1964), S. 114 (130, Fußn. 125)

2) S. 19-32 (insb. 20 und 23)

3) S. 33-44 (insb. 38, 42-44)

auch der DDR-Gesetzgeber aus, wenn er in § 34 II KKO bestimmt, die Konfliktkommission könne als "Erziehungsmaßnahme" die Wiedergutmachung des Schadens oder die Leistung von Schadensersatz anordnen. Nach § 24 I StGB-DDR sind die Ersatzansprüche, u.a. arbeitsrechtliche, im Strafverfahren geltend zu machen, um die erzieherische Wirkung des Verfahrens zu erhöhen. Entsprechend sieht auch die h.M.[1] in Rechtsprechung und Literatur den Anspruch aus §§ 112 ff GBA als begrenzten Schadensausgleichsanspruch an, der die Erziehung des Werktätigen bezweckt.

Die Auswirkungen der Schadensausgleichsfunktionen lassen sich an Hand einiger Bestimmungen nachweisen.

Die arbeitsrechtliche und die strafrechtliche materielle Verantwortlichkeit sind nebeneinander anzuwenden (vgl. § 24 I StGB-DDR). Wenn in diesen Fällen bereits die Strafe den Werktätigen erzieht, deutet die Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit darauf hin, daß auch eine Teilwiedergutmachung erfolgen soll.[2]

Außerdem ist der Betrieb als Träger des beeinträchtigten Vermögens anspruchsberechtigt, die Ersatzleistung erhält er als Ausgleich für einen

1) Richtlinie 29 des OG, Einleitung; Bezirksgericht Potsdam vom 12.9.1963, AuA 1965, S. 117; Strasberg, NJ 1970, S. 260 (263); Baumgart, AuA 1969, S. 85 (88/89); Michas, S. 518; Mampel, RdA 1971, S. 80 (81); Bossmann, Dissertation, S. 12

2) Baumgart, AuA 1969, S. 85 (88)

Teil des Schadens. Diese Zweckbindung entspricht aber dem Ausgleichsgedanken und ist mit dem Strafcharakter, bei dem die Einwirkung auf den Schädiger, nicht die Bereicherung des Verletzten entscheidend wäre,[1] nicht zu erklären.

Anspruchsvoraussetzung ist nach § 112 II GBA ein Schaden. Die disziplinarische Verantwortlichkeit, die bis auf dieses Tatbestandsmerkmal in ihren Voraussetzungen mit der materiellen Verantwortlichkeit übereinstimmt, sieht keine Geldbuße vor. Darauf hat man bewußt verzichtet.[2] Offenbar ist also der Schadenseintritt der entscheidende Anknüpfungspunkt für die Geldleistungspflicht des Werktätigen. Mit dem Erziehungsgedanken kann man diese Regelung aber nicht erklären, weil für ihn die Erziehungsbedürftigkeit des Verantwortlichen ausschlaggebend sein müßte. Die aber offenbart sich bei jeder Arbeitspflichtverletzung, ob nun zufällig ein Schaden eintritt oder nicht. Die Verknüpfung von Geldleistungspflicht und Schaden deutet vielmehr auf die Ausgleichsfunktion hin.[3]

Weiterhin bestimmt § 113 I GBA den direkten Schaden als eine Höchstgrenze; nur die tatsächlich eingetretenen Vermögenseinbußen muß der Verantwortliche ersetzen. Gerade das spricht

1) Herschel, S. 19

2) OG vom 10. 5. 1963, E. 4, S. 156 (161); Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 180/181

3) OG, a.a.O., S. 160/161; Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687 (688); Bossmann, Dissertation, S. 22

aber für die Ausgleichsfunktion.[1] Allein Erziehungsgesichtspunkte rechtfertigen eine solche, oft zufällige Grenze nicht, vielmehr müßte dann bei einer schweren Pflichtverletzung und nur geringem Schaden eine hohe Buße möglich sein. Die Höhe des tatsächlich eingetretenen Schadens darf eine Buße nicht begrenzen.

Die materielle Verantwortlichkeit dient also nicht nur der Erziehung des Werktätigen, sondern auch dem Ausgleich des Schadens. Allerdings beschränkt die niedrige Haftungsobergrenze, die das Prinzip der materiellen Interessiertheit verlangt, besonders bei hohen Schäden die letzte Funktion sehr stark.

Auf Grund dieses Ergebnisses können die oben gestellten Fragen beantwortet werden. Bei der Differenzierung spielen also die "Höhe des Schadens" und die "volkswirtschaftlichen Auswirkungen" eine selbständige und wichtige Rolle, sie sind nicht nur von untergeordneter Bedeutung, und auch neben der strafrechtlichen ist die Anwendung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit noch sinnvoll.

Das Problem der Erbenhaftung wurde vom Stadtarbeitsgericht Groß-Berlin[2] entschieden. Es lehnte eine Ersatzpflicht der Erben ab, weil der Anspruch eng mit dem Arbeitsverhältnis verknüpft sei, der Erziehung des Werktätigen diene und die Wiedergutmachung des Schadens gerade durch den Schädiger bezwecke.

1) Larenz, NJW 1959, S. 865, s. auch Selb, Karlsruher Forum 1964, S. 3

2) Urteil vom 13. 9. 1959, Arbeitsrecht 1960, S. 93/94; ebenso Fritz Kaiser, Arbeitsrecht 1960, S. 112 (114)

Genau entgegengesetzt hat das Präsidium des OG[1] das Problem in einem anderen Fall entschieden. Zur Begründung hat es auf die Schadensausgleichsfunktion verwiesen und eine einseitige Betonung des Erziehungsgedankens abgelehnt. Die Entscheidung stimmt mit dem hier vertretenen Ergebnis überein.

bb) Abschreckung

Eine Ersatzpflicht wirkt abschreckend, wenn der potentielle Schädiger durch ihre Androhung zu sorgfältigem Verhalten veranlaßt wird und Verletzungen seiner Pflichten unterläßt. Der Eintritt des Schadens soll verhindert werden, der Wirkungsbereich einer abschreckenden Ersatzpflicht liegt vor der Pflichtverletzung. Darin besteht der Unterschied zur bisher erörterten Erziehungsfunktion, die gerade den Eintritt des Schadens voraussetzt und eine Beeinflussung des Verantwortlichen durch einen begründeten, differenzierten Ersatzanspruch verlangt. Sie wirkt nach der Pflichtverletzung.

Wegen der starken Haftungsbegrenzung ist die Abschreckung bei der materiellen Verantwortlichkeit für fahrlässige Schadensverursachung nur von untergeordneter Bedeutung. Man erreicht sie in begrenztem Umfang durch die gesetzliche Verpflichtung des Betriebes, jeden Schadensfall zu untersuchen, § 112 I GBA, und, soweit die Voraussetzungen vorliegen, den Ersatzanspruch geltend zu machen, §§ 7 III und 37 Beistrich 5 VO VEB. Der Werktätige muß also damit rechnen,

1) OG vom 31. 9. 1963, AuA 1963, S. 497 (499); ebenso Zickelbein, Arbeitsrecht 1960, S. 111

in Anspruch genommen und in ein Verfahren verwickelt zu werden. Das könnte ihn abschrecken.

Darüberhinaus hat die Abschreckungsfunktion die Ausgestaltung der materiellen Verantwortlichkeit nach §§ 112 II, 113 I GBA wohl kaum beeinflußt. Der entscheidende Grund ist darin zu sehen, daß sie vor der Pflichtverletzung wirkt, der Ersatzanspruch nach § 113 I GBA hat aber vor allem die Aufgabe, nach dem Eintritt des Schadens den Werktätigen zu beeinflussen. Vorher sollen die Anreize der materiellen Interessiertheit sorgfältige Arbeitsleistungen stimulieren.

b) Die erweiterte materielle Verantwortlichkeit, § 113 II GBA

Neben dem Grundtatbestand § 113 I GBA regelt § 113 II GBA drei besondere Fälle der erweiterten materiellen Verantwortlichkeit für fahrlässige Schadensverursachung.

1) § 113 II a GBA

Diese Vorschrift greift ein, wenn der Werktätige zur alleinigen Benutzung Werkzeug, Schutzkleidung oder ähnliche Gegenstände erhalten und ihren Empfang schriftlich bestätigt hat. Die Bestätigung soll ihm die übernommene Verantwortung verdeutlichen und dient der Rechtssicherheit, weil sich so leicht feststellen läßt, welche Gegenstände ausgegeben sind.

Liegen außerdem die allgemeinen Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit (Schaden, Arbeitspflichtverletzung, Verschulden) vor, und kann der Werktätige bei Verlust (§ 113 II a GBA gilt nicht für Beschädigungen) über den Verbleib der Sache keine Rechenschaft ablegen, dann muß er den direkten Schaden in vollem Umfang ausgleichen. In der Regel hat er den Wert des Gegenstandes zu ersetzen, der allerdings selten oberhalb des Tariflohnes liegen wird, weil er zur alleinigen Verfügung nur weniger wertvolle Sachen wie Handwerkszeug, Schutzhelm und dergleichen erhält.

Der Ersatzanspruch kann nach § 113 IV GBA differenziert werden, wie sich aus der Stellung der Vorschrift ergibt.

Problematisch ist die Frage, ob dem nach § 113 II a GBA Rechenschaftspflichtigen Arbeitspflichtverletzung, Kausalität und Verschulden konkret nachzuweisen sind (so bei § 113 I GBA) oder ob die Vorschrift eine Beweislastumkehr enthält. Dieselbe Frage stellt sich bei dem praktisch wichtigeren § 113 II b GBA und wird in der Literatur dort erörtert, so daß im folgenden unter 2) darauf einzugehen ist.

2) § 113 II b GBA

Geregelt sind zwei Alternativen: die erhöhte materielle Verantwortlichkeit eines Werktätigen und die eines Kollektivs.

Die erste Alternative erfaßt nur einen bestimmten Personenkreis, den die Rahmenkollektivverträge

festlegen müssen. Andere Werktätige kann die erhöhte materielle Verantwortlichkeit nicht treffen. So nennt der "Rahmenkollektivvertrag für den sozialistischen Binnenhandel in der DDR 1963", der den Hauptanwendungsbereich der Vorschrift regelt, Verkaufsstellenleiter einer Einmannverkaufsstelle, Einzelverkäufer mit eigenem Verantwortungsbereich, Kassierer, Bedienungskräfte.[1] Wenn diese Personen in einem abgeschlossenen Tätigkeitsbereich arbeiten, auf den kein anderer Werktätiger Einfluß hat,[2] kann der Betrieb mit ihnen schriftlich die erhöhte Verantwortlichkeit vereinbaren. Zu verlangen ist also eine gültige vertragliche Vereinbarung, wobei Mängel im Gegensatz zu § 23 GBA die Unwirksamkeit zur Folge haben.[3] Eine Abschlußpflicht des Werktätigen wird zwar von der h.M.[4] verneint, allerdings soll es zulässig sein, die Übertragung eines Arbeitsbereiches vom Abschluß einer Vereinbarung abhängig zu machen.[5] und damit mittelbaren Zwang auszuüben. Weiterhin setzt § 113 II b GBA

1) Abschnitt II, E 3
Zum Abschluß und zur Bedeutung von Rahmenkollektivverträgen: Materialien 1972, S. 186/187; Michas, S. 51

2) OG vom 9. 4. 1968, NJ 1968, S. 382 (383); Bezirksgericht Leipzig vom 16. 5. 1969, AuA 1971, S. 539 (540); Adler, AuA 1971, S. 187 (189)

3) OG vom 17. 11. 1967, AuA 1968, S. 398 (399); Adler, AuA 1971, S. 536 (536/537)

4) Masche, AuA 1967, S. 208 (210); Paul, Verantwortlichkeit, S. 58/59. Anders Biese, AuA 1967, S. 207 (208)

5) Masche und Paul, a.a.O.

voraus, daß der Werktätige über das verlorene Geld und die verlorenen Sachwerte keine Rechenschaft ablegen kann.[1)]

Problematisch ist die Verteilung der Beweislast. Müssen die Gerichte bei § 113 II b GBA ebenso wie bei § 113 I GBA dem Werktätigen die Arbeitspflichtverletzung und das Verschulden konkret nachweisen? Nach dem Wortlaut der Vorschrift tritt die Ersatzpflicht nicht ein, "wenn festgestellt wird, daß der Werktätige ... den Schaden nicht schuldhaft verursacht hat."

Die Literatur[2)] betont, es handele sich nicht um eine Beweislastumkehr oder Verschuldensvermutung. Die schuldhafte Arbeitspflichtverletzung dürfe nicht unterstellt werden, so daß für den Werktätigen nur die Möglichkeit der Exkulpation bleibe, sondern sie müsse nachgewiesen werden. Allerdings sei nicht der Beweis erforderlich, der Verlust beruhe auf einer bestimmten schuldhaften Handlung, sondern § 113 II b GBA stelle gegenüber § 113 I GBA einen selbständigen Tatbestand dar, der nicht nur die Höhe der Ersatzpflicht modifiziere.[3)] Arbeitspflicht im Sinne des § 113 II b GBA sei deshalb die Pflicht zur Rechenschaftslegung[4)], die der Werktätige dann schuldhaft verletzt habe, wenn er die Verwendung der anvertrauten Werte nicht entsprechend den betrieblichen Weisungen belegen und sich auch

1) Richtlinie 29 des OG, 6.2.6.

2) Richtlinie 14 des OG, 3; Masche, a.a.O., S. 209; Adler, AuA 1971, S. 187 (191)

3) Adler, a.a.O.

4) Adler, a.a.O.; Materialien, NJ 1970, S. 146 (150)

nicht mit der begründeten Darlegung entlasten könne, sein Unvermögen beruhe nicht auf einer eigenen schuldhaften Handlung.[1] Das Gericht sei verpflichtet, den Hinweisen des Verantwortlichen nachzugehen, ebenso wie es von sich aus alles unternehmen müsse, um Schuld oder Unschuld nachzuweisen.[2] Könne es die Schuldlosigkeit des Werktätigen jedoch nicht feststellen, so müsse er nach § 113 II b GBA Ersatz leisten.

Trotz der Behauptung, es liege keine Beweislastumkehr vor, ist das Gegenteil richtig.[3] Bereits der Ausgangspunkt der Argumentation, das Unvermögen zur Rechenschaftslegung sei die Pflichtverletzung, ist falsch. Auch wenn § 113 II b GBA einen selbständigen Tatbestand neben § 113 I GBA normiert, so gilt doch für beide die Grundnorm des § 112 II GBA, nach der die Pflichtverletzung für einen Schaden ursächlich sein muß. Der Schaden im Sinne des § 113 II b GBA, der Verlust von Geld und Sachwerten also, beruht aber nicht auf dem Unvermögen zur Rechenschaftslegung, sondern auf einer konkreten Verlusthandlung. Diese Handlung, ihre Ursächlichkeit und das Verschulden müßte das Gericht dem Werktätigen ohne Beweislastumkehr wie bei § 113 I GBA nachweisen. Zur Verurteilung reicht es aber aus, daß die Verursachung des Verlustes durch einen Dritten oder

1) Richtlinie 29 des OG, 6.2.7.

2) Paul, Verantwortlichkeit, S. 59; Richtlinie 14 des OG, 3 a.E.

3) Hohlfeld, S. 60; Volze, S. 133. Schulz, Arbeitsrecht 1958, S. 164 (168) schlug in seinem Grundsatzartikel während der Vorarbeiten zum GBA ausdrücklich eine Beweislastumkehr vor.

fehlendes Verschulden nicht mit Sicherheit festzustellen ist; der Inanspruchgenommene trägt also das Risiko der Unaufklärbarkeit der tatsächlichen Verhältnisse. Gerade darin besteht aber die objektive Beweislast,[1] so daß man bei § 113 II b GBA von einer Beweislastumkehr sprechen muß. Lediglich die subjektive Beweislast oder Beweisführungslast[2], also den Zwang, Beweis zu erbringen oder den Prozeß zu verlieren, trägt der Werktätige nicht, weil die Gerichte von Amts wegen den Sachverhalt aufklären und allen Hinweisen nachgehen müssen.

Dieselbe Beweislastverteilung gilt für § 113 II a GBA.

Der Betrieb kann nicht nur mit einem einzelnen, sondern auch mit einem Kollektiv die erhöhte Verantwortlichkeit vereinbaren. Die näheren Voraussetzungen legen nach § 113 II b GBA die Rahmenkollektivverträge fest. So verlangt der "Rahmenkollektivvertrag für den sozialistischen Binnenhandel in der DDR 1963"[3] einen Antrag des Kollektivs und die Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung. Der Betriebsleiter soll die Vereinbarung nur dann schließen, wenn im Kollektiv kameradschaftliche Verhältnisse bestehen und zumindest für das letzte Jahr gute Inventurergebnisse vorliegen. Es dürfen bis zu fünf Werktätige beteiligt sein, nicht jedoch Lehrlinge. Wegen der besonderen Verpflichtungen

1) s. dazu Rosenberg/Schwab, S. 582/583

2) Rosenberg/Schwab, a.a.O.

3) zum folgenden: Anlage IV, II

kann das Kollektiv bei Fragen seiner personellen Zusammensetzung mitwirken. Im übrigen gelten die oben für den einzelnen Werktätigen aufgestellten Grundsätze. So bestimmt der zitierte Rahmenkollektivvertrag[1], die gemeinschaftliche Verantwortlichkeit trete nur ein, wenn nicht festgestellt werden kann, daß der Schaden durch Diebstahl oder eine sonstige Handlung dritter Personen oder durch schuldhaftes Verhalten eines oder mehrerer Kollektivangehöriger verursacht wurde, die allein im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für den Schaden verantwortlich zu machen sind. Auch hier tragen die Werktätigen also das Risiko der Unaufklärbarkeit des Sachverhalts.

Den Umfang der Ersatzpflicht des einzelnen Werktätigen und des Kollektivs regelt nicht § 113 II b GBA, sondern die Rahmenkollektivverträge, die auch einzelne Voraussetzungen wie den erfaßten Personenkreis festlegen (s. o.), bestimmen die Haftungsobergrenze[2] (Abs. II b). Die Ersatzpflicht in Höhe des direkten Schadens, die § 113 II GBA vorsieht, gilt nicht für Abs. II b. Der "Rahmenkollektivvertrag für den sozialistischen Binnenhandel in der DDR 1963" sieht für die Einzelverantwortlichkeit eine Höchstgrenze von drei, ausnahmsweise bei besonders schweren Pflichtverletzungen von sechs Monatslöhnen vor.[3] Bei Kollektiven soll jeder Werktätige für einen Teil des Schadens einstehen, der entsprechend dem Verhältnis der Tariflöhne zueinander festgelegt wird; die Höchstgrenze der Ersatzpflicht bildet

1) a.a.O., 3

2) Michas, S. 535

3) Abschnitt II, E 5; OG vom 13.3.1970, AuA 1970, S. 318 (319)

dann der Monatstariflohn.[1] Dadurch wird keine unterschiedliche Belastung des Einzelverantwortlichen und des Kollektivmitgliedes angeordnet, weil dieser ein höheres Haftungsrisiko übernimmt; er muß nämlich auch für die von Kollegen verursachten Schäden Ersatz leisten. Im Ergebnis werden beide etwa gleich behandelt.

Bei den angegebenen Werten handelt es sich um Höchstgrenzen, so daß § 113 IV GBA anwendbar ist,[2] ebenso auch § 115 IV GBA.

3) § 113 II c GBA

Nach dieser Vorschrift muß der Werktätige direkte Schäden, die durch Straftaten unter Alkoholeinfluß entstehen, in vollem Umfang ersetzen. Voraussetzung ist allerdings, daß der Täter rechtskräftig ein einem Strafverfahren verurteilt wurde.[3] Differenzierung und Verzicht sind möglich.[4]

4) Auswertung

Es ist zu klären, warum man diese Abweichungen von der Grundregel des § 113 I GBA einführte.

1) Rahmenkollektivvertrag für den sozialistischen Binnenhandel in der DDR 1963, Anlage IV, III 5

2) Richtlinie 29 des OG, 7. 1. 4.; OG vom 25. 6. 1971, NJ 1971, S. 564 (566); Paul, Verantwortlichkeit, S. 60

3) Richtlinie 29 des OG, 6.6.1.; Strasberg, NJ 1970, S. 260 (263)

4) Schulz, AuA 1971, S. 507 (509/510)

Eine für § 113 II a,b GBA gegebene Begründung[1] lautet, sie sollten die Bereicherung durch den Werktätigen verhindern. Wenn er Werte entwende (deshalb die Beschränkung auf den Verlust), die seinen Tariflohn überstiegen, könne man ihm wegen der engen Voraussetzungen des § 114 I GBA oft nur eine fahrlässige Schadensverursachung nachweisen und er müsse nach § 113 I GBA Ersatz leisten. Die Differenz zwischen dem Wert der Sache und der niedrigen Schadensersatzsumme könnte er dann behalten. Um das zu verhindern, greife die höhere Ersatzpflicht des § 113 II a, b GBA ein.

Ob diese Erklärung ausreicht, ist jedoch zweifelhaft. Weil der Werktätige nur weniger wertvolle Gegenstände zur alleinigen Verfügung erhält, wird der direkte Schaden im Falle des § 113 II a GBA nur selten oberhalb der Grenze von einem Monatstariflohn liegen, so daß man auch mit Hilfe von § 113 I GBA eine Bereicherung hätte verhindern können. § 113 II b GBA sieht in Verbindung mit den Rahmenkollektivverträgen ausdrücklich eine Haftungsbegrenzung vor, außerdem sind die §§ 113 IV, 115 IV GBA anwendbar. Die Bereicherung des Werktätigen soll offenbar nicht in vollem Umfang verhindert werden, auch die erhöhte materielle Verantwortlichkeit bezweckt nicht in erster Linie den Ausgleich des Schadens.[2]

Ihre Funktion wird jedoch deutlich, wenn man den zu regelnden Sachverhalt näher betrachtet. Da § 113 II a GBA eigene Verfügungsgewalt und

1) Hohlfeld, S. 61; Unser neues GBA, S. 158

2) Schulz, Arbeitsrecht 1958, S. 164 (167); Masche, AuA 1967, S. 208 (209)

Abs. b einen abgeschlossenen Arbeitsbereich verlangen, sind die Kontrollmöglichkeiten beschränkt. Verluste lassen sich oft erst bei späteren Kontrollen (z.B. Inventur) feststellen, dann sind die konkreten Arbeitspflichtverletzungen und das Verschulden aber kaum noch nachzuweisen.[1] Zum Ausgleich für die beschränkten Kontrollmöglichkeiten hat der Gesetzgeber die Beweislastumkehr geschaffen, die zur Folge hat, daß der Werktätige praktisch für jeden Verlust einstehen muß, zusätzlich hat er eine erhöhte Ersatzpflicht angeordnet. Auf Grund dieser Regelungen trägt der Rechenschaftspflichtige ein weit höheres Haftungsrisiko als die übrigen Werktätigen, die nur nach § 113 I GBA haften. Dadurch soll sein Pflichtbewußtsein gestärkt werden, man will ihn zur Aufmerksamkeit und zur Beachtung der Vorschriften anhalten, um Pflichtverletzungen von vornherein zu verhindern. Diese Wirkung wird durch die Schriftform von Bestätigung und Vereinbarung verstärkt.[2] Beweislastumkehr und erhöhte Ersatzpflicht dienen also der Abschreckung.

§ 113 II a,b GBA soll bestimmte fehlerhafte Verhaltensweisen durch Einwirkung vor der Pflichtverletzung verhindern. Abs. a soll der nachlässigen Verwahrung von Werkzeug und Schutzkleidung entgegenwirken, Abs. b soll eine ordentliche Lagerhaltung und Kassenführung sichern, um Verluste zu vermeiden. Beschädigungen erfaßt § 113 II a,b GBA nicht, weil sie ohne

1) Adler, AuA 1971, S. 187

2) Masche, AuA 1967, S. 208 (209); Paul, Verantwortlichkeit, S. 58; Adler, AuA 1971, S. 536 (537)

weiteres festzustellen sind und mit einer Ersatzpflicht nach § 113 I GBA ausreichend und wirksam bekämpft werden können.

Nach dem Eintritt des Schadens ermöglicht die höhere Haftungsobergrenze von § 113 II b GBA in Verbindung mit den Rahmenkollektivverträgen im Vergleich zu § 113 I GBA eine effektivere Erziehung, andererseits beeinträchtigt sie aber die materielle Interessiertheit. Da die Vorschrift jedoch vor allem präventiv wirken soll, kommt diesen beiden Punkten keine große Bedeutung zu.

Einfacher ist die Funktion des § 113 II c GBA zu erklären: er dient dem Kampf gegen den Alkoholgenuß am Arbeitsplatz[1] und soll den damit verbundenen Gefahren vorbeugen. Die Abschreckung des Werktätigen durch eine hohe Ersatzpflicht steht im Vordergrund. In seinem Referat auf dem 26. Plenum des OG forderte Strasberg[2] die Ausdehnung der Vorschrift auch auf nicht strafrechtlich relevante Fälle alkoholbedingter Schadensverursachung und unterstrich damit die Bedeutung des Problems.

c) Vorsätzliche Schadensverursachungen

Hat der Werktätige einen Schaden vorsätzlich verursacht[3], so muß er ihn in vollem Umfang ersetzen. Das GBA sieht weder eine Haftungsbegrenzung noch eine Differenzierung vor; § 113 IV GBA ist nicht anwendbar, weil er entsprechend seiner Stellung

1) Strasberg, NJ 1970, S. 260 (263); Schulz, AuA 1971, S. 507

2) a.a.O.

3) zum Bezugspunkt des Vorsatzes s.o. B III d 1

nur für fahrlässige Schadensverursachung gilt.[1] Dem Wortlaut nach bildet der "gesamte Schaden" im Sinne des § 114 I GBA nicht wie der Monatstariflohn des § 113 I GBA eine Höchstgrenze, sondern der Schädiger haftet ohne Einschränkung.

Während man sich ursprünglich über dieses Ergebnis einig war,[2] versucht die neuere Literatur, die starre Regelung des § 114 I GBA aufzulockern.[3] Zur Begründung führt sie an, § 115 IV GBA gestatte dem Betrieb auch bei vorsätzlicher Verursachung, entweder bereits auf die Geltendmachung des Anspruchs oder auf einen noch nicht gezahlten Teil der rechtskräftig festgestellten Ersatzsumme zu verzichten. Theoretisch bestehe also die Möglichkeit, nach § 114 I GBA alles oder nach § 115 IV 1. Alternative GBA nichts zu verlangen, Wenn der Betrieb verzichten könne, so folgert man, dann müsse aber auch die Geltendmachung nur eines Teils des Schadens, ein Teilverzicht möglich sein.[4] In erster Linie verlangt man auf Grund dieser Argumentation vom Gesetzgeber, eine dem § 113 IV GBA entsprechende Regelung auch für § 114 I GBA ausdrücklich vorzusehen. Die angegebenen Gründe rechtfertigten darüberhinaus aber bereits nach dem gegenwärtigen Recht einen Teilverzicht.[5]

1) Baumgart, AuA 1969, S. 473 (474)

2) OG vom 23.6.1967, NJ 1967, S. 580 (581); Schulz, Arbeitsrecht 1958, S. 164 (167); Paul, Verantwortlichkeit, S. 66

3) Baumgart, AuA 1969, S. 473 (474); Jablonowski, NJ 1966, S. 716 (718); Tischer, AuA 1970, S. 405 (406); Noack, Dissertation, S. 108-114; Mückenberger, S. 46-49

4) Baumgart und Tischer, a.a.O.; Noack, a.a.O., S. 113/114

5) Baumgart, a.a.O.; Noack, a.a.O., S. 112

Allerdings kann auch nach dieser Auffassung die Ersatzpflicht nur ausnahmsweise differenziert werden, weil bei vorsätzlicher Schadensverursachung ein hoher Verschuldensgrad und eine schwere Arbeitspflichtverletzung vorliegen. Bei sehr hohen Schäden, die der Werktätige ohne Bereicherungsabsicht verursacht hat, kann sie jedoch gerechtfertigt sein. Die unbegrenzte Ersatzpflicht würde den Werktätigen zu hart treffen und einen Teil der Erziehungsfunktion nimmt das Strafrecht wahr.[1)]

Diese Auffassung hat sich wohl in der Praxis durchgesetzt, die Richtlinie 29 des OG[2)] vertritt sie und auch das Plenum des Bezirksgerichts Leipzig folgt ihr.[3)]

§ 114 I GBA sollte ursprünglich allein der Wiedergutmachung des Schadens dienen. Zwar behauptet ein Teil der Literatur,[4)] die unbegrenzte Ersatzpflicht entspreche der Erziehungsfunktion, weil sie eine der Schwere der Pflichtverletzung adäquate Reaktion darstelle, doch ist dem nicht zuzustimmen. Bei einer unbegrenzten Haftung bleiben die Person und die Interessen des Schädigers unberücksichtigt, sie orientiert sich nicht am Erziehungs-, sondern am Wiedergutmachungsgedanken. Erst die oben wiedergegebene

1) Baumgart, AuA 1969, S. 499 (502)

2) 8.6.; s. dazu Paul, Handelsverluste, S. 36/37

3) s. bei Tischer a.a.O.

4) Hohlfeld, S. 49; Schulz, Arbeitsrecht 1958, S. 164 (167); Pätzold, Arbeitsrecht 1962, S. 24 (28)

neuere Auffassung führt mit der Differenzierung den Erziehungsgedanken ein. An die Stelle eines schematischen Schadensausgleichs soll eine flexible, am Einzelfall ausgerichtete Regelung treten.

Der ursprünglichen Konzeption lag wohl eher der Gedanke zu Grunde, daß bei vorsätzlicher Schadensverursachung eine Belastung der übrigen Betriebsangehörigen und der Gesellschaft mit dem oberhalb der Haftungsgrenze liegenden Restschaden nicht zu rechtfertigen ist. Der Schädiger, der bewußt gegen die Interessen der Gesellschaft verstößt, habe eine solche Vergünstigung nicht verdient.[1] Deshalb bestehen auch Bedenken gegen die neuere Meinung. Die unbegrenzte Ersatzpflicht wirkt außerdem abschreckend, die Vorschrift ist insoweit mit § 113 II c GBA vergleichbar. Die Beeinträchtigung der materiellen Interessiertheit dagegen, die nur durch eine Haftungsbeschränkung zu verhindern wäre,[2] hat man aus den genannten Gründen in Kauf genommen.

Gute Arbeitsleistungen nach der Pflichtverletzung können auch bei vorsätzlicher Schadensverursachung zu einem Verzicht auf einen Teil der Ersatzsumme nach § 115 IV 2. Alternative GBA führen. Weil der Verantwortliche zeigt, daß er in Zukunft als nützliches Mitglied der Gesellschaft arbeiten will, ist die nachträgliche Haftungsbeschränkung und Schadensverteilung gerechtfertigt.

Nach § 114 I GBA muß der vorsätzlich Handelnde also den gesamten Schaden ersetzen. Eine

1) Paul, Verantwortlichkeit, S. 74; Thesen, Arbeitsrecht 1958, S. 199 (201)

2) s.o. B IV a 2 dd

Haftungsbeschränkung und damit eine Belastung der Arbeitskollegen und der Gesellschaft ist in diesem Fall nicht zu rechtfertigen. Literatur und Rechtsprechung wollen allerdings in neuerer Zeit unter Berufung auf die Erziehungsfunktion diesen Grundsatz durchbrechen und die Ersatzpflicht in Einzelfällen begrenzen.

d) Schadensverursachungen durch mehrere Werktätige, §§ 113 III, 114 II GBA

Haben mehrere Werktätige gemeinschaftlich (als Täter und Gehilfe oder als Mittäter) oder unabhängig voneinander (als Nebentäter) einen Schaden verursacht, so ist zu fragen, ob sie anteilig oder als Gesamtschuldner haften.

Für die fahrlässige Schadensverursachung bestimmt § 113 III GBA, jeder Werktätige müsse nur für den Teil einstehen, der Art und Umfang seiner Beteiligung entspreche. Man muß also berücksichtigen, ob er Täter oder Gehilfe war, welchen Anteil er an der Arbeitspflichtverletzung hatte und wie lange er mitwirkte.[1] Für den so festgestellten Teil ist er nach § 113 I GBA materiell verantwortlich. Kann das Gericht die Art der Beteiligung nicht feststellen, so sind die Verantwortlichen im gleichen Verhältnis ersatzpflichtig (§ 113 III S. 2 GBA).

Bei vorsätzlicher Nebentäterschaft muß der Schaden ebenfalls aufgeteilt werden,[2] bei gemeinschaftlicher vorsätzlicher Verursachung dagegen haftet jeder nach § 114 II GBA für den gesamten

1) Michas, S. 537

2) Paul, Verantwortlichkeit, S. 76/77

Schaden. Das GBA sieht also eine Gesamtschuld vor, so daß es im Belieben des Betriebes steht, ob er von einem Beteiligten in vollem Umfang oder von allen anteilsmäßig Ersatz verlangt. Einen Ausgleichsanspruch im Innenverhältnis kennt das Gesetz nicht, § 426 BGB ist wegen § 1 II d EG GBA nicht direkt anwendbar, doch wird man diesen Rechtsgedanken heranziehen können.[1)]

Treffen eine vorsätzliche und eine fahrlässige Verursachung zusammen, so tritt wiederum eine anteilige Haftung ein. Die Verantwortlichen müssen für ihren Teil des Schadens nach § 113 I, bzw. § 114 I GBA einstehen.[2)]

Während das OG[3)] noch im Jahre 1963 den Unterschied zwischen § 113 III GBA und § 114 II GBA besonders betonte, tritt Baumgart[4)] in neuerer Zeit de lege ferenda und de lege lata für eine Angleichung beider Bestimmungen ein. Die gesamtschuldnerische Haftung widerspreche dem Erziehungszweck der materiellen Verantwortlichkeit, weil der Betrieb unabhängig von der Art und dem Umfang der Beteiligung den einzelnen Werktätigen in Anspruch nehmen könne. Außerdem ergäben sich Kollisionen mit der strafrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit. Wenn der Gehilfe auf Grund seines geringeren Tatbeitrages nur eine sehr niedrige Strafe erhalte, der Haupttäter dagegen eine längere

1) ähnlich Paul, Arbeitsrecht 1961, S. 53 (55)

2) Michas, S. 538; zu den einzelnen Fallgestaltungen Paul, Handelsverluste, S. 91/92

3) OG vom 15.3.1963, E 4, S. 89 (98); auch OG vom 19.5.1970, Der Schöffe 1971, S. 63/64 wendet die Gesamtschuldregelung ohne Einschränkung an.

4) AuA 1969, S. 473 (475); ebenso Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 54/55

Freiheitsstrafe, werde der Betrieb bei der jetzigen Regelung von dem Gehilfen den Ausgleich des gesamten Schadens verlangen. Der strafrechtlich besser Behandelte müsse nach §§ 112 ff GBA dann schadensersatzrechtlich die Hauptlast tragen. Eine erzieherische Einwirkung auf den Gehilfen, die Arbeitsrecht und Strafrecht verwirklichen wollten, werde so unmöglich. Baumgart fordert deshalb auch für die vorsätzliche Verursachung eine anteilige Haftung. In erster Linie verlangt er eine entsprechende gesetzliche Regelung, darüberhinaus sollen aber bereits jetzt die Betriebe und Rechtspflegeorgane die Werktätigen auch im Falle des § 114 II GBA nur anteilig haften lassen.

Die beiden Regelungen für Schadensverursachungen durch mehrere Werktätige sind nun zu erklären.

Die Gesamtschuldhaftung des § 114 II GBA orientiert sich wie § 114 I GBA am Wiedergutmachungsgedanken und ist ebenso zu begründen. Zwar vertritt Hohlfeld[1] die Auffassung, eine "andere Regelung (als die Gesamtschuld) hätte keine erzieherischen Auswirkungen", doch überzeugt das nicht. Gerade sie erlaubt es dem Gläubiger, sich den zahlungskräftigsten Schuldner auszusuchen und das Risiko der Zahlungsunfähigkeit auf den Inanspruchgenommenen abzuwälzen. Sie ist ein "Gläubigerprivileg"[2] und "typisch" für den "Wiedergutmachungsgrundsatz"[3]. Für die Erziehung wichtige Gesichtspunkte wie Art und Umfang der Beteiligung bleiben im Gegensatz zu § 113 III GBA unberücksichtigt. Erst der

1) S. 68

2) Soergel/Siebert/Schmidt, § 426, 1

3) Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 52

Vorschlag Baumgarts führt den Erziehungsgedanken ein. Ebenso wie bei § 114 I GBA wird also versucht, den Schadensausgleichsgedanken entgegen der ursprünglichen Konzeption des Gesetzes zurückzudrängen.

Die anteilige Haftung des § 113 III GBA wird den Anforderungen der Erziehungsfunktion gerecht. Jeder Schädiger muß nur für seinen Schadensanteil einstehen und muß nicht wie der Gesamtschuldner das Risiko der Zahlungsunfähigkeit der übrigen Verantwortlichen tragen. Vor allem aber war diese Lösung erforderlich, um die Begrenzung der Ersatzpflicht auch bei mehreren Verantwortlichen durchzusetzen, die Gesamtschuld führt nicht zu sachgerechten Ergebnissen. Der Extremfall, Zusammentreffen einer fahrlässigen und einer vorsätzlichen Schadensverursachung, zeigt das deutlich. Müßte hier der nach § 114 I GBA Verantwortliche als Gesamtschuldner den gesamten Schaden ersetzen, dann könnte man ihm entweder einen unbegrenzten oder einen nach § 113 I GBA begrenzten Regreßanspruch geben. Die erste Lösung ist mit § 113 I GBA nicht zu vereinbaren, die zweite dagegen belastet den vorsätzlich Handelnden auch mit dem Restschaden, den der Betrieb tragen müßte. Dieselbe Problematik trifft bei mehreren fahrlässigen Verursachern immer dann auf, wenn die zu tragenden Schadensanteile oder die Höhe der Haftungsminderung nach § 113 I, IV GBA voneinander abweichen, also in fast allen Fällen.

Bei einer unbegrenzten Haftung gibt es diese Schwierigkeiten nicht, deshalb konnte § 114 II GBA die Gesamtschuldhaftung vorsehen.

e) Das Verhältnis der verschiedenen Tatbestände zueinander

Bei vorsätzlicher Schadensverursachung findet allein § 114 GBA Anwendung. Hat der Werktätige den Schaden fahrlässig verursacht, dann schließen die Tatbestände des § 113 II GBA den § 113 I, III GBA aus. Im Rahmen des Abs. II geht Abs. II c den Tatbeständen a und b vor und b schließt a aus.[1]

1) Die oben wiedergegebenen Grundsätze sind Verallgemeinerungen der in der Richtlinie 29 des OG, 6.5. und in OG vom 17.11.1967, NJ 1968, S. 93 (94) enthaltenen Einzelaussagen.

V. Die Geltendmachung des Anspruchs

Das GBA regelt nicht nur die Voraussetzungen und Folgen der materiellen Verantwortlichkeit, sondern enthält auch Vorschriften über die Aufgaben des Betriebes bei Schadenseintritt und über die Geltendmachung des Ersatzanspruchs.

a) Die Aufgaben des Betriebes

Nach § 112 I GBA muß der Betriebsleiter unter Mitwirkung der Werktätigen die Ursachen des Schadens unverzüglich aufdecken und beseitigen. Dieses Verfahren soll Mängel der Arbeitsorganisation und die Ursachen der Pflichtverletzungen aufdecken und dient der Erfassung, Untersuchung und Auswertung der Schadensfälle.[1] Wichtig ist vor allem die Teilnahme der Werktätigen, um ihre genaue Kenntnis des Arbeitsprozesses nutzen zu können.[2] Das Verfahren nach § 112 I GBA soll also eine Überprüfung der Arbeitsorganisation gewährleisten und der Schadensvorbeugung dienen.

Stellt der Betriebleiter die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit eines Werktätigen fest, muß er nach § 115 I GBA durch einen Antrag vor einem staatlichen oder gesellschaftlichen Gericht den Anspruch geltend machen,

1) Rudelt, NJ 1970, S. 266

2) Strasberg, NJ 1970, S. 260 (262) weist darauf hin, daß diese Möglichkeiten in der Praxis nur unzureichend genutzt werden.

nach §§ 7 III, 37 Beistrich 5 VO VEB ist er dazu verpflichtet. Zwar entsteht der Anspruch mit dem Eintritt des Schadens, der Betrieb kann jedoch erst dann gegen den Werktätigen vorgehen, wenn ein staatliches oder gesellschaftliches Gericht über sein Bestehen und seine Höhe entschieden hat.[1)]

b) Ausnahmen zu § 115 I GBA

In einigen gesetzlich geregelten Fällen findet kein Gerichtsverfahren statt. Als erstes ist hier der bereits oben dargestellte Verzicht nach § 115 IV 1. Alternative GBA zu nennen, den der Betriebsleiter aber erst dann aussprechen darf, wenn er ein Verfahren nach § 112 I GBA durchgeführt hat. Ein Gerichtsverfahren muß also nicht unbedingt stattfinden, wenn nur die Erfassung und Aufklärung der Schadensfälle gesichert ist.[2)] Bei einem unzulässigen automatischen Verzicht ohne Untersuchung blieben Möglichkeiten zur Vorbeugung ungenutzt.

Ausnahmsweise kann der Betrieb nach § 112 III GBA unmittelbar gegen den Werktätigen vorgehen und Naturalrestitution verlangen. Er muß dann nach § 115 III GBA mit dem Werktätigen vereinbaren, auf welche Weise dieser den Schaden beheben soll. Nach dem Wortlaut der Vorschrift sind die Parteien zum Abschluß der Vereinbarung verpflichtet. Bei dieser Ausnahme zu § 115 I GBA steht das

1) Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687; OG vom 31. 8. 1963, NJ 1963, S. 767 (768)

2) Rudelt, NJ 1970, S. 266 (267)

Interesse des Betriebes an einer schnellen und billigen[1] Behebung des Schadens im Vordergrund.

Auch bei"kleinen Schäden" muß ein Verfahren vor einem staatlichen oder gesellschaftlichen Gericht dann nicht stattfinden, wenn sich der Werktätige schriftlich zum Ersatz verpflichtet, § 115 II GBA. Die Thesen[2] enthielten noch nicht den Begriff "kleine Schäden", sondern eine starre Grenze von 50 Mark. Ähnlich schlägt Gdowczok[3] vor, als kleine Schäden alle Vermögenseinbußen unter 100 Mark zu bezeichnen. Für diese starre Grenze spreche der Gleichbehandlungsgrundsatz. Die im Vergleich zu den Thesen hohe Summe von 100 Mark und den entsprechend größeren Anwendungsbereich der Vorschrift rechtfertigt er mit den positiven Erfahrungen, die man mit § 115 II GBA gemacht habe; außerdem verweist er auf die schnelle Reaktion, die den Erziehungseffekt verstärke.

Die h.M.[4] dagegen wendet § 115 II GBA nur an, wenn der Schaden 10% des monatlichen Tariflohnes (also im Schnitt etwa 35-50 Mark)[5] nicht übersteigt. Weil man so die wirtschaftliche Lage des Betroffenen berücksichtigen könne, entspreche gerade diese Interpretation dem Gleichbehandlungsgrundsatz, die starre Grenze dagegen widerspreche ihm.[6]

1) Der Werktätige erhält keinen Lohn, wenn er durch eigene Arbeit den Schaden beseitigt - Michas, S. 545

2) Arbeitsrecht 1958, S. 199 (202)

3) AuA 1970, S. 17 (18)

4) Richtlinie 29 des OG, 8.1.2.; Michas, S. 544; Weber, AuA 1970, S. 223

5) s.o. B IV a 1 bb

6) Weber a.a.O.

Sinn des § 115 II GBA ist es, die Gerichte nicht mit Bagatellschäden zu belasten und ein aufwendiges Verfahren durchzuführen, das außer Verhältnis zum eingetretenen Schaden steht. Entscheidend für die Ausgestaltung der Vorschrift war aber noch ein weiterer Gesichtspunkt. Wie sich aus der Formulierung des § 115 II GBA ("kann") ergibt, muß der Werktätige das schriftliche Anerkenntnis nicht abgeben. Hat er es getan und weigert er sich trotzdem zu zahlen, so kann der Betrieb nicht nach § 59 I c GBA einen Teil des Lohnes einbehalten, die Erklärung nach § 115 II GBA fällt nicht unter diese Vorschrift, sondern muß den Anspruch vor einem Rechtspflegeorgan geltend machen[1]. Trotz der abgegebenen Erklärung kann der Werktätige also jederzeit ein gerichtliches Verfahren erzwingen. Obwohl die gerichtliche Behandlung von Bagatellschäden unökonomisch ist, kann man die Ausnahmeregelung des § 115 II GBA nur im Einverständnis mit dem Werktätigen anwenden. Hier wird eine Funktion des Gerichtsverfahrens und damit der Regelung des § 115 I GBA deutlich: sie dienen dem Schutz des Werktätigen.[2]

Auch die Auslegung des Begriffs "kleine Schäden" berücksichtigt die Schutzfunktion. Entscheidend war nicht die Frage, von welcher Schadenshöhe an ein gerichtliches Verfahren sinnvoll ist, sondern die Anpassung an den Tariflohn stellt die Schutzbedürftigkeit des Werktätigen in den Vordergrund. Bei einem hohen Monatstariflohn

1) Michas, S. 544; Paul, Handelsverluste, S. 94

2) den Schutzzweck betonen auch: Richtlinie 29 des OG, Einleitung; Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687; Paul, a.a.O., S. 93

wird ihm der Schutz erst von einer höheren Grenze an aufgedrängt als bei einem niedrigeren Monatstariflohn.[1)]

§ 115 II GBA soll Gerichtsverfahren bei Bagatellschäden verhindern. Die Ausgestaltung der Vorschrift und ihre Interpretation durch die h.M. zeigen darüberhinaus, daß der Zwang zur gerichtlichen Geltendmachung des Ersatzanspruchs (§ 115 I GBA) dem Schutz des Werktätigen dient.

c) Die Geltendmachung des Anspruchs im gerichtlichen Verfahren

1) Die zuständigen Gerichte

Liegen diese Ausnahmen nicht vor, so gilt die grundsätzliche Regelung des § 115 I GBA. Der Betriebsleiter muß den Anspruch entweder nach §§ 24, 25 KKO vor der Konfliktkommission, nach § 21 AGO vor der Kammer für Arbeitsrechtssachen beim Kreisgericht oder im Strafverfahren nach § 198 StPO-DDR, bzw. §§ 38, 39 KKO geltend machen.

Die Konfliktkommission ist nach §§ 8 GGG, 24 I KKO unter anderem für alle Arbeitsrechtsstreitigkeiten zuständig (§ 24 II Beistrich 6 KKO erwähnt noch ausdrücklich die materielle Verantwortlichkeit). Erst wenn sie entschieden hat, können die Parteien vor dem Kreisgericht klagen,

1) ähnlich Weber, AuA 1970, S. 223

§ 24 I S. 3 KKO, ihre Entscheidung ist also Prozeßvoraussetzung. Allerdings gibt es einige weniger bedeutsame Ausnahmen, z.B. es besteht keine Konfliktkommission, der beklagte Werktätige befindet sich in Haft oder leistet aktiven Wehrdienst.[1] Stellt sich der Verantwortliche nicht freiwillig dem Verfahren, kann die Konfliktkommission nur ausnahmsweise entscheiden. Kommt er zum ersten Termin nicht, muß ein neuer anberaumt werden, § 16 KKO. Erscheint er dann ein zweites Mal nicht, so kann man ihn wiederum nicht zum Erscheinen zwingen, sondern nur nach § 30 II S. 1 KKO ohne ihn verhandeln, wenn der Sachverhalt geklärt ist und der Betrieb einen entsprechenden Antrag stellt. Normalerweise muß der Anspruch in diesem Fall aber vor dem Kreisgericht geltend gemacht werden, § 30 III KKO. Trotz dieser Ausnahmen kann man die Konfliktkommission grundsätzlich als erste Instanz in Arbeitsrechtssachen bezeichnen.

Im Jahre 1969 hatten 41% ihrer Verfahren Ansprüche nach den §§ 112 ff GBA zum Gegenstand, von denen sie 94% endgültig entschied.[2] Die staatlichen Gerichte werden nur eingeschaltet, wenn eine Partei Einspruch gegen die Entscheidung erhebt, wenn also Sachverhalt oder Rechtslage streitig sind. Das entspricht aber der Situation in der Bundesrepublik. Die Besonderheit der §§ 112 ff GBA besteht darin, daß grundsätzlich die Konflikt-

1) ausführliche Aufstellung in: Richtlinie 28 des OG, 2.2.5. und 2.2.6.; Michas, S. 634/635

2) Strasberg, NJ 1970, S. 260

kommission über Bestehen und Höhe des Ersatzanspruchs entscheiden muß, auf ihre Zusammensetzung und ihr Verfahren ist deshalb einzugehen.

2) Die Konfliktkommission

Nach §§ 4 GGG, 1 KKO sind in allen Betrieben mit mehr als 50 Betriebsangehörigen Konfliktkommissionen zu bilden, die für höchstens 300 Werktätige zuständig sein sollen. Ihre 8-15 Mitglieder (in Betrieben unter 100 Werktätigen kann man die Zahl auf sechs verringern) - § 2 I KKO - werden auf Vorschlag der Betriebsgewerkschaftsleitung in einer Betriebsversammlung gewählt, die Amtszeit beträgt zwei Jahre (§§ 6 I GGG, 2 II KKO). Als Kandidat kommt nur in Betracht, wer ein Vorbild für die übrigen Bürger ist und ihr Vertrauen und ihre Achtung genießt, § 7 I GGG.

Nach § 1 GGG sind die gesellschaftlichen Gerichte, also die Konflikt- und Schiedskommissionen, Organe der Erziehung und Selbsterziehung der Bürger. Deshalb unterscheidet sich ihr Verfahren in einigen Punkten von dem der staatlichen Gerichte. Begriffe wie Zeuge, Kläger, Beklagter sind zu vermeiden, vielmehr soll die Verhandlung ohne starre prozeßrechtliche Regeln in würdiger und kameradschaftlicher Atmosphäre verlaufen.[1)]

Das Verfahren wird nicht von Amts wegen, sondern durch einen Antrag eingeleitet. § 25 I KKO enthält eine Zusammenstellung der antragsberechtigten

1) Michas, S. 620/621

Personen und nennt neben den Parteien des Arbeitsrechtsverhältnisses auch den Staatsanwalt und das Komitee und die Inspektionen des Komitees der Arbeiter- und Bauern-Inspektionen. Bereits dieser weite Kreis der Antragsberechtigten zeigt, daß die Durchsetzung der materiellen Verantwortlichkeit nicht nur für den Betrieb, sondern auch für die Gesellschaft und den Staat von Interesse ist.

Der Antrag muß gemäß § 25 II KKO die Rechtsgrundlage bezeichnen, den Sachverhalt schildern, die festgestellten Ursachen und Bedingungen des Konflikts und Hinweise für ihre Überwindung enthalten. Darüberhinaus muß bei der materiellen Verantwortlichkeit entsprechend den Differenzierungsgrundsätzen ein Vorschlag über die Höhe des Ersatzanspruchs gemacht werden, außerdem sind die Höhe des Schadens und des Monatstariflohnes mitzuteilen.[1)]

Nach § 7 III KKO soll die Beratung sehr schnell durchgeführt werden, nämlich drei Wochen nach Eingang des Antrags. Sie findet außerhalb der Arbeitszeit und öffentlich statt (§ 13 I KKO). Allerdings handelt es sich nicht, wie im westdeutschen Prozeßrecht, um eine passive Öffentlichkeit, die Kontrollfunktionen wahrnimmt. Nach § 14 II KKO haben alle Teilnehmer, auch die Werktätigen, die weder Kommissionsmitglieder noch unmittelbar Beteiligte des Verfahrens sind, das Recht, ihre Auffassung über den gesamten Sachverhalt, über die Ursachen und Bedingungen der Rechtsverletzung, über die Person des Schädigers und die zu ergreifenden Maßnahmen zu äußern. Die KKO läßt also eine aktive, die Verhandlung

1) Michas, S. 544

mitgestaltende Öffentlichkeit zu.[1] Die aktive Teilnahme möglichst vieler Werktätiger ist sogar erwünscht,[2] denn sie fördert die umfassende Aufklärung des Sachverhalts, die nach § 14 I KKO Untersuchungsziel ist.

Das Verfahren wird nach § 17 I KKO mit einem Beschluß über den Anspruch oder mit der Bestätigung einer Einigung der Parteien beendet, dabei fällt unter Einigung auch das Anerkenntnis des Beklagten.[3] Vergleiche oder Anerkenntnisse durch den Werktätigen sind also nicht ohne weiteres wirksam, sie bedürfen vielmehr der Bestätigung durch die Konfliktkommission. Die Richtlinie 28 des OG[4] sieht zwar die Rücknahme des Antrages vor, doch gilt das wohl nicht für die Fälle der materiellen Verantwortlichkeit. Unter Beachtung der Form und der Voraussetzungen des § 115 IV 1. Alternative GBA kann der Betriebsleiter auch noch während der Beratung verzichten,[5] in den übrigen Fällen dagegen muß das Verfahren durchgeführt werden. Die Rechtspflicht zur Geltendmachung des Anspruchs aus §§ 7 III, 37 Beistrich 5 VO VEB steht einer Rücknahme der Klage entgegen. Die Parteien können also nicht selbständig über den Prozeßgegenstand verfügen, das Verfahren kann nur durch eine Entscheidung der Konfliktkommission beendet werden. Sie ist in einer abschließenden Beratung zu fassen, die nicht geheim, sondern öffentlich erfolgt. Nach § 18 I KKO soll Einstimmigkeit angestrebt werden, nur wenn das nicht zu

1) Pleyer/Lieser, Betriebsjustiz, S. 166/167

2) Paul, Verantwortlichkeit, S. 83

3) Kellner/Kaiser/Schulz, S. 199

4) 2.3.1.

5) Richtlinie 29 des OG, 8.6.2.

erreichen ist, genügt nach § 18 II KKO die einfache Mehrheit.

Die Konfliktkommission kann die Veröffentlichung des Beschlusses im Betrieb anordnen. Sie soll das tun, wenn sie auf diese Weise andere Werktätige erzieherisch beeinflussen kann. Allerdings soll sie auch berücksichtigen, ob die Veröffentlichung die Wirkung der Beratung auf den Verantwortlichen beeinträchtigt oder zu einer nicht gerechtfertigten Bloßstellung führt.[1)]

Von der Sitzung ist ein Protokoll anzufertigen, das zur Auswertung des Schadensfalles dient.[2)] Außerdem kann die Kommission nach § 22 I KKO dem Leiter eines Betriebes in Form von Empfehlungen Vorschläge unterbreiten, wie festgestellte Mängel der Arbeitsorganisation und Ursachen und Bedingungen von Rechtsverletzungen zu beseitigen sind. Reagiert der Betrieb nicht, so hat sie das Recht, die übergeordneten Organe zu informieren, § 22 III KKO (Sie kann nicht wie die staatlichen Gerichte vom Betrieb die Befolgung der Weisungen verlangen, im Gegensatz zur Gerichtskritik sind die Empfehlungen unverbindlich.[3)]).

Grundsätzlich soll der Werktätige die ihm auferlegte Schadensersatzpflicht freiwillig erfüllen, § 60 I KKO. Ist trotzdem die zwangsweise Durchsetzung erforderlich, muß das zuständige Kreisgericht die Entscheidung für vollstreckbar erklären.

1) Richtlinie 28 des OG, 10.1.

2) Michas, S. 629

3) Zur Gerichtskritik: Gesetz zur Änderung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Bestimmungen.

Dabei soll es überprüfen, ob sie formell ordnungsgemäß zustandegekommen ist und mit den Prinzipien des sozialistischen Rechts und der sozialistischen Gerechtigkeit übereinstimmt.[1] Da die Konfliktkommission auch das Erscheinen des Werktätigen nicht erzwingen kann und ihre Empfehlungen an den Betriebsleiter im Gegensatz zur Gerichtskritik nicht verbindlich sind, hat sie selbst keine Zwangsbefugnisse und arbeitet nur mit den Mitteln der Überzeugung und Erziehung.[2]

Innerhalb von zwei Wochen kann jede Partei gegen die Entscheidung Einspruch erheben, § 58 I KKO. Der Staatsanwalt, der nach § 19 III KKO den schriftlichen Beschluß zur Überprüfung erhält,[3] kann innerhalb von drei Monaten anfechten. In beiden Fällen entscheidet dann das Kreisgericht.

3) Die Funktion der gerichtlichen Entscheidung

Es stellt sich hier die Frage, warum der Betrieb nicht unmittelbar vom Werktätigen Ersatz verlangen kann, sondern, von Ausnahmen abgesehen, den Anspruch in einem gerichtlichen Verfahren geltend machen muß, und zwar in erster Instanz vor der Konfliktkommission, die in fast allen Fällen endgültig entscheidet. Womit ist die Abweichung vom allgemeinen, auch in der DDR geltenden zivil- und arbeitsrechtlichen Grundsatz, daß die Gerichte nur im Streitfall tätig werden, zu erklären?

1) Richtlinie 28 des CG, 8.1.2., 8.1.5.

2) Pleyer/Lieser, Betriebsjustiz, S. 168

3) Kirmse, NJ 1968, S. 271 (272)

Bereits oben[1] wurde an Hand des § 115 II GBA und seiner Auslegung nachgewiesen, daß diese Regelung dem Schutz des Werktätigen dient. Außerdem soll sie die differenzierte Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit (§ 113 IV GBA) gewährleisten.[2] Um den Entscheidungsspielraum, den diese Vorschrift einräumt, sachgerecht und zum Zwecke der Erziehung ausnutzen zu können, muß eine umfassende Aufklärung des Sachverhalts erfolgen. Die Voraussetzungen dafür schafft das Konfliktkommissionsverfahren, in dem die Schadensverursachung und die persönlichen Verhältnisse des Schädigers unter Mitwirkung der Arbeitskollegen erörtert werden.

Weitere wichtige Gründe für das gerichtliche Verfahren ergeben sich aus den Aufgaben und Zielen der sozialistischen Rechtspflege. Charakteristisch ist nämlich, daß sich Verfahren und Entscheidung nicht auf die Lösung des Einzelfalles beschränken und individuelle Rechte sichern sollen, sondern darüberhinaus die Aufdeckung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen der Rechtsverletzungen bezwecken.[3] Entsprechend verlangt § 14 I KKO die umfassende Aufklärung des Sachverhalts, der Ursachen und Bedingungen. Diesen Verfahrensgrundsatz muß man im Zusammenhang mit der sozialistischen Auffassung über die Ursachen der Arbeitspflichtverletzungen sehen. Danach kann die Fehlleistung auf

1) s.o. B V b

2) Noack, Dissertation, S. 126

3) Verfassung-Kommentar II, zu Art. 90 (S. 425/426); Michas, S. 615 und 618; Bley, S. 76; Richtlinie 29 des OG, 9.1.; OG vom 3.7.1970, Der Schöffe 1971, S. 61 (62)

a) dem ungenügend entwickelten sozialistischen Bewußtsein des Werktätigen,
b) der schlechten Leitungstätigkeit und Arbeitsorganisation und
c) auf Rechtsunklarheit beruhen.[1)]

Läßt man den Fall c) außer Betracht, weil er kein ungewöhnlicher Grund für ein gerichtliches Verfahren ist, so ergeben sich im wesentlichen zwei Untersuchungsziele:

- die umfassende Erforschung der Persönlichkeit, um festzustellen, ob ungenügendes sozialistisches Bewußtsein des Schädigers die Ursache für die Pflichtverletzung war. Als Reaktion des Gerichts kommt eine erzieherische Maßnahme in Betracht.
- die Überprüfung der gesamten Arbeitsorganisation auf Mängel und Fehler. Die Konfliktkommission kann dann Empfehlungen aussprechen und das staatliche Gericht kann Gerichtskritik üben.

Eine solche umfassende Prüfung aller Umstände kann man vom Betriebsleiter und den leitenden Mitarbeitern kaum erwarten (im letzten Fall soll gerade ihre Tätigkeit überprüft werden), deshalb sind die Gerichte eingeschaltet. Vor allem das oben dargestellte Konfliktkommissionsverfahren ermöglicht es auf Grund seiner besonderen Ausgestaltung, beide Untersuchungsziele zu verwirklichen und bereits im Verfahren entsprechend zu reagieren.

So verlangt § 14 I KKO die allseitige Erforschung der Persönlichkeit. Die Konfliktkommission kann diese Aufgabe erfüllen, weil sie nicht nur auf Zeugen angewiesen ist, sondern weil auch die

1) Michas, S. 610; Otte/Kranke/Reeck, S. 394

Kollegen des Verantwortlichen, die mit ihm zusammenarbeiten und seine persönlichen Verhältnisse kennen, an der Verhandlung teilnehmen und entsprechende Auskünfte erteilen können.

Wenn der Werktätige den Schaden schuldhaft verursacht hat, wenn also sein sozialistisches Bewußtsein nicht genügend entwickelt ist, kann die Kommission durch eine differenzierte Schadensersatzpflicht erzieherisch auf ihn einwirken. Außerdem soll bereits die Erörterung des Schadensfalls in Anwesenheit der Kollegen der Erziehung dienen. Nicht ein dem Schädiger unbekannter Mitarbeiter der Betriebsleitung, sondern die Kollegen, mit denen er täglich zusammenarbeitet und auf deren Meinung er Wert legt, erörtern als Mitglieder der Kommission und als Teilnehmer der Verhandlung sein Verhalten und werten es, sie "verurteilen" ihn. Nach § 18 I KKO soll sogar ein einstimmiger Beschluß gefaßt werden. Dieser massiven Kritik durch die unmittelbare Umgebung kann er sich nicht so leicht entziehen wie einer Kritik durch die Betriebsleitung, weil er von seinen Kollegen akzeptiert werden möchte. Die Verhandlung und Entscheidung der Konfliktkommission bewirkt deshalb eher eine Änderung seiner Einstellung und seines Verhaltens. Sie garantiert also neben der umfassenden Erörterung der Persönlichkeit auch eine höhere erzieherische Wirkung als Maßnahmen der Betriebsleitung.

Die öffentliche Beratung, an der möglichst viele Werktätige teilnehmen und ihre Auffassung darlegen sollen, wirkt nicht nur erzieherisch auf den Schädiger, die Behandlung des negativen Beispiels stützt auch die Arbeitsmoral der übrigen

Anwesenden.[1] Sie entwickeln ihr sozialistisches Bewußtsein und erziehen sich selbst.[2] Im Zusammenhang mit der Möglichkeit, die Entscheidung zu veröffentlichen, ergibt sich hieraus als weiteres Ziel des Verfahrens die erzieherische Einwirkung auf die übrigen Werktätigen.

Nicht nur die Persönlichkeit des Schädigers, sondern auch die Leitungstätigkeit und die Arbeitsorganisation sind umfassend zu untersuchen. Dieses Ziel, Schadensvorbeugung durch Aufdeckung und Beseitigung von Mängeln, soll durch die Einschaltung der Konfliktkommissionen oder der staatlichen Gerichte erreicht werden und bestimmt wesentlich das Verfahren. Deshalb findet die Verhandlung im Betrieb statt,[3] und zwar in Anwesenheit möglichst vieler Werktätiger, die ihre Meinung über die Schadensursachen und die begünstigenden Bedingungen äußern können.[4] Die genauen Kenntnisse der Arbeiter über den Produktionsprozeß kann man so für Kontrollen und Verbesserungen nutzen. Sogar den Verantwortlichen selbst, seine Kenntnisse und Erfahrungen, will man in diesen Prozeß miteinbeziehen, indem man seine Hilfe bei der Ursachenaufdeckung und -beseitigung im Rahmen des § 113 IV GBA belohnt.[5] Zur Beseitigung der festgestellten

1) Lüers, RdA 1971, S. 91 (95); Kunz, Arbeitsdisziplin, S. 186; Noack, Dissertation, S. 30/31; Michas, S. 518

2) Petzold, S. 114 spricht von kollektiver gesellschaftlicher Selbsterziehung

3) Petzold, S. 120

4) Mückenberger, Materielle Verantwortlichkeit, S. 72

5) s.o. B IV a 1 cc und 2 ff

Fehler und Mängel dient das Institut der Empfehlung, § 22 I KKO.

Der Einzelfall, die Schadensverursachung durch einen bestimmten Werktätigen, ist somit Ausgangspunkt für die Überprüfung der gesamten Arbeitsorganisation. Diese allgemeine volkswirtschaftliche Bedeutung des Verfahrens erklärt den großen Kreis der Antragsberechtigten, darunter der Staatsanwalt[1] als Vertreter des öffentlichen Interesses.

Die Verhandlung vor der Konfliktkommission dient also dem Schutz des Werktätigen und gewährleistet eine differenzierte Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit. Vor allem aber ermöglicht sie die umfassende Erforschung der Persönlichkeit des Schädigers und hat erzieherische Auswirkungen auf ihn und die übrigen Werktätigen. Das zweite wichtige Ziel ist die Überprüfung und Verbesserung der Arbeitsorganisation.[2]

1) Zum Aufgabenbereich des Staatsanwalts, der neben dem Strafverfahren auch den Arbeits- und Zivilprozeß umfaßt, und zu seiner Stellung als "Hüter der sozialistischen Gesetzlichkeit": Materialien 1972, S. 300; Art. 97 Verfassung-DDR und Verfassung-Kommentar II, zu Art. 97 (S. 462-465)

2) Richtlinie 29 des OG, Einleitung; Thesen, Arbeitsrecht 1958, S. 199 (200); Rudelt/Kaiser/Spangenberg, NJ 1964, S. 687; Christoph Kaiser, Der Schöffe 1970, S. 143 (145/146); Paul, Handelsverluste, S. 39; Mampel, Konfliktkommission, S. 95/96; Materialien 1972, S. 161

4) Persönlichkeitsrecht und Verfahren vor der Konfliktkommission

Die umfassende Untersuchung der Persönlichkeit des Werktätigen und die Veröffentlichung der Entscheidung stellen ihn bloß und sind Eingriffe in seine Intimsphäre.[1] Bei ihrer Bewertung muß man aber berücksichtigen, daß Schadensverursachungen nach der Rechtsordnung der DDR keine Privatangelegenheit des einzelnen sind. Der Werktätige schädigt nicht privates Vermögen, sondern gesellschaftliches Eigentum. Der Betrieb als Ersatzberechtigter ist keine Privatperson, sondern nach Art. 41 Verfassung-DDR ein "staatliches Teilsystem". Wenn die Betriebsangehörigen und die Gesamtgesellschaft den Restschaden ausgleichen müssen, dann haben aber nach der sozialistischen Auffassung alle das Recht, die Ursachen der Verstöße zu erfahren und zu erörtern.

Man kann so die Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts erklären, ob das zur Rechtfertigung ausreicht, wo die Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Eingriffen nach westdeutschem Grundrechtsverständnis zu ziehen wäre, soll hier nicht abschließend erörtert werden. Wichtig ist jedoch, daß die Schadensverursachung nicht mehr als Privatangelegenheit der Arbeitsvertragsparteien angesehen wird.

d) Die Fristen und ihre Bedeutung

Nach § 115 I GBA muß der Betrieb den Ersatzanspruch innerhalb einer bestimmten Frist geltend machen,

1) so Pleyer/Lieser, Betriebsjustiz, S. 176; Mampel, a.a.O., S. 116

und zwar bei einfachen Arbeitspflichtverletzungen innerhalb von drei Monaten, bei Pflichtverletzungen, die zugleich einen Straftatbestand erfüllen, innerhalb der Verjährungszeit für die Strafverfolgung (§ 115 I S. 2 GBA), die mindestens, so bei Vergehen mit Strafen ohne Freiheitsentzug, zwei Jahre beträgt (§ 82 I S. 1 StGB) und mit Beendigung der Straftat beginnt (§ 82 III StGB-DDR).[1)]

Die normalerweise anzuwendende Frist von drei Monaten beginnt, wenn der Betrieb, d. h. der verantwortliche Mitarbeiter, vom Schadenseintritt Kenntnis erhält und weiß, wer als Verursacher in Betracht kommt. Die genaue Schadenshöhe muß nicht feststehen, denn sonst könnte man den Beginn der Frist durch schnelle oder langsame Aufklärung beeinflussen, das soll aber vermieden werden.[2)] Der äußerste Zeitpunkt für die Geltendmachung ist zwei Jahre nach Schadenseintritt (§ 115 I GBA).

Als Folge des Ablaufs dieser Fristen, auch der strafrechtlichen, tritt nicht die Verjährung ein, die den Anspruch selbst unberührt läßt und nur die Durchsetzung hemmt. Deshalb gibt auch Michas[3)] dem Werktätigen einen Rückforderungsanspruch, wenn er trotz Zeitablaufs irrtümlich zum Ersatz verurteilt wurde und bereits gezahlt hat. Bei Verjährung hätte wohl eher die Anwendung der gegenteiligen Lösung nach §§ 222 II, 813 I BGB nahegelegen. Auch um prozessuale Fristen handelt es sich nicht, bei denen nach § 34 AGO auf Antrag Befreiung von den

1) im einzelnen §§ 82 ff StGB-DDR

2) Plenum des OG, AuA 1964, S. 543 (545); Mampel, Arbeitsverfassung, S. 344

3) S. 551

nachteiligen Folgen erteilt werden könnte,[1] vielmehr legt § 115 I GBA materiellrechtliche Ausschlußfristen fest, der Anspruch erlischt mit Zeitablauf[2] und die Anträge sind ohne Ausnahme abzuweisen.

Die dargestellten Bestimmungen gelten nicht nur für die gerichtliche, sondern auch für die außergerichtliche Geltendmachung des Anspruchs nach § 115 II, III GBA.[3]

Die kurze Frist von drei Monaten ist ebenso zu erklären wie die Verpflichtung des § 115 I GBA, den Anspruch gerichtlich geltend zu machen. Sie dient dem Schutz des Werktätigen,[4] außerdem soll die schnelle Sanktion von Arbeitspflichtverletzungen, der enge Zusammenhang zwischen Schadensverursachung und Verfahren die erzieherische Wirkung erhöhen.[5] Weiterhin soll der Betrieb gezwungen werden, schnell und umfassend die Ursachen aufzudecken und zu beseitigen. Deshalb hat man den Begriff "Kenntnis des Schadens" auch so interpretiert, daß nicht der Betrieb den Beginn der Frist beeinflussen kann, sondern umgekehrt die Frist den Betrieb zum Handeln zwingt.

Die Verweisung auf das Strafrecht dagegen berücksichtigt den engen Zusammenhang zwischen der

1) Plenum des OG, a.a.O.,; Michas, S. 551; Stadtgericht Groß-Berlin vom 16.10. 1968, AuA 1969, S. 126 (127)

2) Richtlinie 29 des OG, 8.3.5.; Michas, Arbeitsrecht, S. 546

3) Plenum des OG, a.a.O., S. 549

4) Mampel, RdA 1971, S. 80 (85)

5) OG vom 26. 7. 1963, E 4, S. 200 (202); Plenum des OG, a.a.O., S. 594; Mampel, RdA 1971, S. 80 (85)

arbeitsrechtlichen und der strafrechtlichen Erziehungsmaßnahme. Der Schadensersatzanspruch nach §§ 112 ff GBA soll so lange durchsetzbar sein, wie der Werktätige strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden kann.[1] Schadensvorbeugung durch Ursachenaufdeckung und die Schutzfunktion, die gerade eine kurze Frist verlangen, treten zurück, weil bei diesen schweren Arbeitspflichtverletzungen auch noch nach längerer Zeit eine Sanktion erforderlich ist.

1) Plenum des OG, a.a.O., S. 544; Michas, S. 548

VI. Die Schädigung eines außenstehenden Dritten

Wenn der Werktätige in Erfüllung seiner Arbeitspflichten einen Dritten schädigt, so könnte dieser nach dem BGB (das auch in der DDR noch gilt) vom Schädiger (§ 823 BGB) und vom Betrieb (§ 831 BGB) Ersatz verlangen. Liegt zwischen dem Betrieb und dem Dritten ein Vertragsverhältnis vor, ist zusätzlich ein vertraglicher Schadensersatzanspruch in Verbindung mit § 278 BGB zu bejahen. Der Werktätige müßte also unbegrenzt haften, da zwischen ihm und dem Dritten kein Arbeitsrechtsverhältnis besteht und die §§ 112 ff GBA nicht unmittelbar anwendbar sind.

Das OG[1)] hatte einen solchen Fall zu entscheiden, in dem zwischen dem Betrieb und dem Dritten keine vertraglichen Beziehungen bestanden. Es hat ausgeführt, die Interessen des Dritten verlangten einen vollen Ausgleich des Schadens, andererseits sei aber eine unbegrenzte Ersatzpflicht des Werktätigen untragbar, weil er erst auf Grund des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit zur Schadenszufügung erhalte. Ob er dann den Betrieb oder einen Dritten schädige, hänge oft vom Zufall ab und dürfe die Höhe der Ersatzpflicht nicht entscheidend beeinflussen. Außerdem müsse man in beiden Fällen die Erziehungsfunktion berücksichtigen. Wende man die gesetzlichen Bestimmungen ohne Modifikationen an, erhalte man folgendes ungereimtes Ergebnis: Nimmt der Dritte den Betrieb in Anspruch, so kann dieser nur nach §§ 112 ff GBA Regreß nehmen. Verlangt der Dritte vom Werktätigen Schadensersatz,

1) OG vom 8.8.1964, NJ 1965, S. 125 (126)

muß er ohne Regreßmöglichkeit unbeschränkt haften. Das OG löst dieses Problem, indem es einen Anspruch des Dritten gegen den Werktätigen aus § 823 BGB verneint und ihn auf den Anspruch aus § 831 I S. 1 BGB gegen den Betrieb verweist, allerdings entfalle der Entlastungsbeweis des § 831 I S. 2 BGB, weil er eine andere, hier gerade fehlende Ersatzmöglichkeit voraussetze. Der Betrieb könne dann nach § 112 ff GBA beim Werktätigen Regreß nehmen. Dieses Ergebnis berücksichtige auch die Interessen des Dritten, weil er einen sicheren Anspruch (kein Entlastungsbeweis) gegen einen zahlungskräftigen Schuldner erhalte. Seine Position sei durchaus gestärkt, auch wenn er einen Anspruch gegen den (oft zahlungsunfähigen) Werktätigen verliere.[1)]

Liegen zwischen dem Betrieb und dem Dritten vertragliche Beziehungen vor, so haftet ebenfalls der Werktätige im Außenverhältnis nicht. Der Dritte hat dann zusätzlich zu dem modifizierten Anspruch aus § 831 I S. 1 BGB einen vertraglichen Schadensersatzanspruch, der wegen § 278 BGB unproblematisch ist.

Ausnahmsweise kann er aus § 823 BGB direkt gegen den Werktätigen vorgehen, wenn der Betrieb nicht oder nur beschränkt haftet.[2)] So wäre also zu entscheiden, wenn § 831 I S. 1 BGB keine Anwendung findet, weil der Werktätige nicht in Ausführung der übertragenen Verrichtung, sondern nur bei Gelegenheit gehandelt hat.[3)] Da in diesen Fällen nicht

1) ebenso wie das OG: Bezirksgericht Neubrandenburg, NJ 1969, S. 543; Göhring, NJ 1965, S. 645/646; Bley, S. 82

2) OG vom 5.9.1965, NJ 1966, S. 127/128

3) Bley, S. 88

arbeitsrechtliche, sondern allgemeine zivilrechtliche Pflichten verletzt sind (es besteht kein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis), ist eine Haftungsbegrenzung nach §§ 112 ff GBA nicht zu rechtfertigen.

Weiss[1] hat der oben referierten OG-Entscheidung im Ergebnis zugestimmt, will sie aber anders begründen. Das GBA könne nur das Verhältnis Betrieb-Werktätiger regeln, nicht dagegen die Ansprüche des Dritten nach dem BGB modifizieren. Der Dritte behalte deshalb seine Ansprüche aus § 823 und § 831 I S. 1 BGB, und zwar den letzteren mit der Entlastungsmöglichkeit durch den Betrieb. Die Haftungsbeschränkung sei so zu verwirklichen, daß der Werktätige für den seine Verpflichtung aus §§ 112 ff GBA übersteigenden Betrag einen Freistellungsanspruch, bzw. (wenn er bereits gezahlt hat) einen Regreßanspruch gegen den Betrieb erhalte.

Diese Auffassung hat sich nicht durchgesetzt, obwohl sie mit der Zivilrechtsdogmatik übereinstimmt. Die h.M. erklärt nämlich nicht, auf welche Weise das Innenverhältnis zwischen dem Betrieb und dem Werktätigen die Ansprüche des Dritten modifizieren soll. Sie ermöglicht es allerdings, den Anspruch des Betriebes gegen den Werktätigen von den Haftungsbeziehungen gegenüber dem Geschädigten zu isolieren und eindeutig herauszustellen. Dieselbe Wirkung hat auch § 10 II Gesetz über die Versicherung, wenn der Werktätige den Betrieb schädigt und die Versicherung den Schaden bezahlt. Der nach § 10 I Gesetz über die Versicherung normalerweise erfolgende Forderungsübergang tritt für die materielle Verantwortlichkeit nach Abs. II

1) NJ 1965, S. 513 (515)

nicht ein. Der Isolierung des Anspruchs kommt also, wie dieses weitere Beispiel zeigt, besondere Bedeutung zu. Dafür lassen sich mehrere Erklärungen anführen. Die Konfliktkommission soll über den Anspruch entscheiden, das Verfahren soll und muß aber vom Betrieb eingeleitet werden, weil der Dritte nicht antragsberechtigt ist. Außerdem will man die schwierigen Berechnungen mit Freistellungs- und Regreßansprüchen vermeiden, damit der Werktätige seine Verantwortung gegenüber dem Betrieb klar erkennt. Die Lösung der Mindermeinung könnte ihn verwirren und seine Erziehung erschweren.

Interessant ist die Begründung von Göhring,[1)] der den Betrieb als Einheit auffaßt. Den Schaden verursacht der Werktätige dann nicht als selbständige Person, sondern als Teil dieser Betriebsgemeinschaft, die in vollem Umfang Ersatz leistet, aber nur begrenzt Regreß nimmt. Dem Werktätigen wird so seine Verbundenheit mit dem Betriebskollektiv verdeutlicht, das ihm in der schwierigen Situation hilft, dem er andererseits aber auch verantwortlich ist. Die Verneinung der Haftung des Schädigers im Außenverhältnis und die unbegrenzte Ersatzpflicht des Betriebes dienen also der Festigung der Betriebsgemeinschaft.

1) NJ 1965, S. 645/646

VIII. Zusammenfassung

In der DDR gibt es eine gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerhaftung, und zwar in den §§ 112 - 115 GBA. Der Schädiger muß danach grundsätzlich den gesamten schuldhaft verursachten Schaden ersetzen, jedoch bewirkt die subjektive Verschuldensregelung bereits eine Haftungsbeschränkung. Die Lösung der Probleme der Arbeitnehmerhaftung erfolgt aber vor allem durch eine Begrenzung des Haftungsumfanges.

So muß der Werktätige bei fahrlässiger Schadensverursachung den direkten Schaden nur bis zur Höchstgrenze von einem Monatstariflohn ersetzen. Diese Regelung ist eine Folge der Einordnung der materiellen Verantwortlichkeit in ein Gesamtsystem von ideellen und materiellen Anreizen, das dem Hauptzweck des GBA dient: der Leistungs- und Produktivitätssteigerung. Die Wirkung der vor allem durch Lohn und Prämien geschaffenen Anreize sollte nicht durch eine hohe Ersatzpflicht beeinträchtigt werden, so daß man die sehr niedrige Haftungsgrenze Monatstariflohn einführte. Erst in diesem Rahmen konnte man der Ersatzpflicht eine positive Funktion geben, nämlich die Erziehung des Werktätigen zu sorgfältiger Arbeit. Diesem Ziel dienen die subjektive Ausgestaltung des Verschuldens, die Einführung des direkten Schadens als Haftungsobergrenze und vor allem die Institute Differenzierung und Verzicht. Den Schutz des Werktätigen kann man als eine erwünschte Nebenfolge bezeichnen.

Nach der Regelung des GBA begründen die angegebenen Ziele auch eine Haftungsbegrenzung bei grob fahrlässiger Schadensverursachung. Nur der vorsätzlich

Handelnde muß nach § 114 I GBA den gesamten Schaden ersetzen. Eine Belastung der Betriebsangehörigen und der Gesellschaft mit dem Restschaden ist dann nicht zu rechtfertigen. Allerdings versucht man in neuerer Zeit, durch die Möglichkeit des Teilverzichts die starre Regelung des Gesetzes unter Erziehungsgesichtspunkten aufzulockern.

Während § 114 I GBA die Schadensausgleichsfunktion in den Vordergrund stellt, tritt dieser Gedanke bei § 113 I GBA zurück. Auch dann liegt allerdings keine Geldbuße, sondern eine Schadensersatzpflicht vor, die durch Erziehungsfunktion und materielle Interessiertheit stark modifiziert wird.

Daneben gibt es drei Fälle der erhöhten materiellen Verantwortlichkeit für fahrlässige Schadensverursachung, bei denen man vor allem durch Abschreckung mit einer höheren Haftungsobergrenze bestimmten Mißständen wie Nachlässigkeit im Umgang mit Werkzeug, schlechte Lagerhaltung und Kassenführung und Alkoholmißbrauch im Betrieb begegnen will.

Besondere Bedeutung kommt der Verpflichtung zu, den Anspruch in einem gerichtlichen Verfahren geltend zu machen. Erste Instanz ist hier, mit wenigen Ausnahmen, die Konfliktkommission. Das Verfahren hat im wesentlichen folgende Funktionen: die erzieherische Einwirkung auf den Verantwortlichen soll verstärkt und auf die übrigen Werktätigen ausgedehnt werden; man will die Arbeitsorganisation und die Leitungstätigkeit ausgehend vom Einzelfall umfassend überprüfen, um Schadensursachen aufzudecken und zu beseitigen. Daneben dient diese Bestimmung dem Schutz des Werktätigen.

Verletzt der Werktätige nicht den Betrieb, sondern einen Dritten, dann muß er dem Geschädigten nicht direkt Ersatz leisten. Der Betrieb gleicht den Schaden aus und kann nach §§ 112 ff GBA in begrenztem Umfang Regreß nehmen.

C. Die Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zur materiellen Verantwortlichkeit

I. Grundsätzliche Unterschiede in den Arbeitsrechtsordnungen der DDR und der Bundesrepublik

a) Gesamtsystem arbeitsrechtlicher Institute

Ausgehend von der Zielsetzung des GBA der DDR war es möglich, die materielle Verantwortlichkeit als Teil eines Gesamtsystems von Rechtsinstituten darzustellen, die vor allem der Leistungssteigerung dienen.

Anders ist die Rechtslage in der Bundesrepublik zu beurteilen. Eine spezielle gesetzliche Grundlage für die Arbeitnehmerhaftung fehlt, wie im gesamten Individualarbeitsrecht muß man deshalb auf das BGB zurückgreifen. Diesem Gesetz liegen jedoch liberale Anschauungen zu Grunde,[1] es geht aus von einem wirtschaftlich und rechtlich unabhängigen Bürger, der seine vertraglichen Beziehungen zu anderen Bürgern frei gestalten kann, Grundlage des BGB ist die Vertragsfreiheit. Charakteristisch für das Arbeitsverhältnis ist jedoch die persönliche (Weisungsgebundenheit) und wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, zu seinem Schutz sind deshalb Einschränkungen der Vertragsfreiheit erforderlich.[2] Das Arbeitsrecht hat sie in speziellen Rechtsinstituten abweichend vom BGB geschaffen.

1) Canaris, RdA 1966, S. 41

2) Nikisch, S. 30/31; Hueck-Nipperdey, S. 26

Als wesentliches Ziel des Individualarbeitsrechts kann man es also bezeichnen, das BGB zum Schutz des Arbeitnehmers der besonderen Situation im Arbeitsverhältnis anzupassen, dagegen soll es kein Gesamtsystem aufeinander abgestimmter Rechtsinstitute zum Zwecke der Leistungssteigerung bilden. Zwar gibt es auch in der Bundesrepublik Leistungslöhne, Prämien, Gratifikationen und Betriebsbußen, ebenso können Schlechtleistungen z.B. die Höhe des Akkordlohnes beeinflussen,[1)] wenn eine entsprechende Vereinbarung besteht. Die rechtlichen Grundlagen für diese Institute schaffen jedoch die Arbeitsvertragsparteien durch Individualverträge oder die Sozialpartner durch Kollektivverträge, nicht dagegen Gesetzgeber und Richter als Schöpfer des Arbeitsrechts. Der einzelne Arbeitgeber kann versuchen, durch eine entsprechende Ausgestaltung der Verträge ein Gesamtsystem zur Leistungssteigerung ähnlich dem in der DDR einzurichten, das Arbeitsrecht setzt hier nur Schranken zum Schutz des Arbeitnehmers. Mit dem Gesamtsystem des GBA sind also nur die einzelnen innerbetrieblichen Systeme zu vergleichen, die in der oben dargestellten Weise entstehen können. Darauf ist hier aber nicht näher einzugehen, weil sie im Gegensatz zum GBA nicht die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung beeinflußt haben, die Teil des Schutzrechts sind.

Die beiden unterschiedlichen Konzeptionen des Arbeitsrechts werden hier deutlich.

In der Bundesrepublik gelten als Grundprinzipien Vertrags- und Koalitionsfreiheit, das Arbeitsverhältnis wird von den Vertragsparteien und den

1) Nikisch, S. 303

Sozialpartnern ausgestaltet.[1] Das Arbeitsrecht greift lediglich zum Schutz des wirtschaftlich schwachen Arbeitnehmers ein.

Die einzelnen Rechtsinstitute des GBA dagegen bilden ein einheitliches Gesamtsystem, sie sind aufeinander abgestimmt und sollen vor allem der Leistungssteigerung dienen. Eine freie inhaltliche Gestaltung der Arbeitsverträge ist nicht möglich, sie könnte dieses Gesamtsystem beeinträchtigen. Vertragsfreiheit gewährleistet Art. 24 Verfassung-DDR nur als Abschlußfreiheit.

Auf Grund der bisherigen Erörterungen kann leicht der Eindruck entstehen, nur in der Bundesrepublik würde der Arbeitnehmer geschützt, nicht dagegen in der DDR. Man muß allerdings beachten, daß die Interessenwertung des BGB für den Arbeitnehmer in vielen Fällen sehr ungünstig ist und zu seinem Schutz unbedingt Abweichungen erforderlich sind. In der DDR regeln nicht diese Vorschriften, sondern als spezielles arbeitsrechtliches Gesetz das GBA die Arbeitsverhältnisse. Die Interessen der Arbeitnehmer konnte man dort von vornherein stärker beachten als im BGB, so daß Abweichungen vom Gesetz zu ihrem Schutz nicht so stark im Vordergrund stehen müssen. Ob im Ergebnis tatsächlich die Interessen und Rechte des Arbeitnehmers in der Bundesrepublik und in der DDR in gleichem Maße oder unterschiedlich gewahrt werden, läßt sich also nicht pauschal sagen, sondern ist an Hand der Einzelregelungen festzustellen. Für die Arbeitnehmerhaftung soll der folgende Vergleich eine Grundlage für die Bewertung schaffen.

1) Materialien 1972, S. 145

b) Die Haftungsbeschränkung in der Bundesrepublik als Teil des Schutzrechts

Der Schutzgedanke des westdeutschen Arbeitsrechts stellt auch die entscheidende Begründung für die im folgenden zu erörternde Haftungsbegrenzung dar. Welche dogmatischen Institute dabei heranzuziehen sind, ob z.B. die Fürsorgepflicht oder der Risikogedanke, ist stark umstritten, doch haben sie alle diese gemeinsame Wurzel. In der Rechtsprechung und Literatur besteht Einigkeit darüber, daß die Haftung des Arbeitnehmers begrenzt werden muß, nur das Ausmaß ist umstritten. Die dogmatische Frage der Begründung für die Haftungsbeschränkung soll deshalb hier nicht näher erörtert werden. Im übrigen gibt es diese Problematik in der DDR nicht, weil dort eine besondere gesetzliche Grundlage für die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit besteht, so daß eine dogmatische Erklärung nicht nötig ist.

Die folgenden Erörterungen der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik beschränken sich auf die Voraussetzungen und den Umfang der Ersatzpflicht. Die einzelnen Regelungen sind dann jeweils mit ähnlichen Instituten der §§ 112-115 GBA zu vergleichen. Außerdem soll versucht werden, Gründe für die auftretenden Abweichungen zu finden. Wie bei der materiellen Verantwortlichkeit wird als Ausgangsfall die Schädigung des Betriebes durch den Arbeitnehmer ausführlich behandelt, auf die Schädigung eines außenstehenden Dritten ist anschließend kurz einzugehen.

II. Haftungsvoraussetzungen

Verursacht der Arbeitnehmer einen Schaden, dann verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten und muß dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen der positiven Forderungsverletzung Ersatz leisten. Außerdem verletzt er in vielen Fällen ein Recht im Sinne des § 823 I BGB oder ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 II BGB, so daß auch ein deliktischer Anspruch begründet ist. Da dieser denselben arbeitsrechtlichen Beschränkungen unterliegt wie der vertragliche[1)] und keine speziellen arbeitsrechtlichen Probleme aufwirft, soll er hier nicht näher behandelt werden. Im folgenden ist deshalb nur der Anspruch aus positiver Forderungsverletzung mit seinen Voraussetzungen Schaden, Arbeitspflichtverletzung, Kausalität, Rechtswidrigkeit und Schuld zu erörtern.

a) Schaden, Pflichtverletzung, Ursächlichkeit, Rechtswidrigkeit

Diese Haftungsvoraussetzungen stimmen mit denen der materiellen Verantwortlichkeit nur zum Teil überein.

Wie nach dem GBA ist Schaden jede konkrete Beeinträchtigung des Arbeitgebervermögens. Der Arbeitnehmer muß ihn durch eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten verursacht haben, nur dann gelten die besonderen Haftungsbeschränkungen des Arbeitsrechts. Fehlt diese Voraussetzung, kommt die unbegrenzte zivilrechtliche Ersatzpflicht zur Anwendung.

1) BAG vom 12. 5. 1960, AP Nr. 16 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

So lehnte es der BGH ab, die Grundsätze über die gefahrgeneigte Arbeit im Rahmen eines zivilrechtlichen Dienstvertrages anzuwenden.[1] Das LAG Baden-Württemberg[2] verurteilte einen Kraftfahrer, der nach Erledigung des Arbeitsauftrages aus privaten Gründen zu seiner Wohnung gefahren war und auf dem Rückweg einen Unfall verursachte, ohne Haftungsbeschränkung zum Ersatz des gesamten Schadens. Er habe zu diesem Zeitpunkt nicht im Auftrag des Arbeitgebers gehandelt und keine Arbeit verrichtet.

Sowohl nach dem GBA als auch in der Bundesrepublik gelten die Haftungsbeschränkungen also nur für Schadensverursachungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geschehen, eine Verletzung allgemeiner zivilrechtlicher Pflichten reicht nicht aus. Die problematischen Fallgestaltungen und die zu ihrer Lösung gefundenen Abgrenzungskriterien stimmen überein.

Die Ursächlichkeit der Pflichtverletzung ist in der Bundesrepublik mit Hilfe der Adäquanztheorie festzustellen. Hier besteht ein Unterschied zur marxistischen Kausalitätstheorie, auf den bereits hingewiesen wurde.[3]

1) Urteil vom 1.2.1963, AP Nr. 28 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers mit zustimmender Anmerkung Alfred Hueck, AP Nr. 28 a.a.O., Isele, NJW 1963, S. 1100-1102
Dagegen: Neumann-Duesberg, JZ 1964, S. 433 (435-441) will die Grundsätze auch auf arbeitnehmerähnliche Personen anwenden, Canaris, RdA 1966, S. 41 (44) sogar auf alle unentgeltlichen Verträge, er verläßt damit den arbeitsrechtlichen Ausgangspunkt.

2) Urteil vom 4.2.1964, AR-Blattei, D Haftung des Arbeitnehmers, Entscheidung 22; ähnliche Grundsätze hat das BAG vom 9.8.1966, E 19, S. 41 (45-47) zur Auslegung des § 637 RVO ("betriebliche Tätigkeit") entwickelt.

3) B III c

Im Gegensatz zum GBA tritt die Ersatzpflicht des Arbeitnehmers in der Bundesrepublik nur ein, wenn er rechtswidrig seine Pflichten verletzt, dementsprechend gibt es auch Rechtfertigungsgründe. Darauf hat das GBA bewußt verzichtet, um die Regelung für Laien verständlicher zu machen.[1] Wesentliche praktische Bedeutung hat die Abweichung nicht, weil die Rechtfertigungsgründe des westdeutschen Arbeits- und Zivilrechts in die große Gruppe der Schuldausschließungsgründe einzuordnen sind.[1]

b) Verschulden

1) Arbeitsrechtlicher Schuldbegriff

Während das GBA an einer Haftung für jedes Verschulden festhält, hat man in der Bundesrepublik versucht, die Probleme der Arbeitnehmerhaftung durch einen besonderen arbeitsrechtlichen Verschuldensbegriff zu lösen.[2] Der Sorgfaltsmaßstab des § 276 I S. 2 BGB dürfe im Arbeitsverhältnis die Einzelhandlung nicht isoliert bewerten, sondern müsse sie als Teil des Dauerschuldverhältnisses sehen. Dafür sei es aber charakteristisch, daß man dem Arbeitnehmer vereinzelte Fehlgriffe während eines längeren Zeitraumes nicht vorwerfen könne.

Dieser modifizierte Fahrlässigkeitsbegriff begrenzt die Haftung im Verhältnis Arbeitnehmer - Arbeitgeber. Die in einem Dauerschuldverhältnis typischerweise eintretenden Pflichtverletzungen

1) s.o. B III e

2) Steindorf, JZ 1959, S. 1 (4/5); Scheuerle, RdA 1958, S. 247 (252/253); Becker-Schaffner, AuR 1971, S. 79 (80/81)

werden als nicht schuldhaft eingestuft, den Schädiger trifft keine Ersatzpflicht.

Die Auffassung hat sich nicht durchgesetzt und muß aus folgenden Gründen abgelehnt werden. Auch der zweite wichtige Fall der Arbeitnehmerhaftung, die Schädigung eines Dritten, ist zu berücksichtigen. Die Lösung dieses Problems muß zwei Anforderungen erfüllen, sie muß zum Schutz des Arbeitnehmers die Haftung begrenzen, darf andererseits für den Dritten aber keine Nachteile bringen, nur weil er von einem Arbeitnehmer während der Arbeitstätigkeit geschädigt wurde. Bei Anwendung des arbeitsrechtlichen Verschuldensbegriffes kann man das nur erreichen, wenn man ihn entweder auf das Verhältnis Arbeitnehmer - Arbeitgeber beschränkt und die Begrenzung der Ersatzpflicht mit Hilfe eines Freistellungsanspruchs des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber durchsetzt oder wenn der Dritte als Ausgleich für die Lasten, die er infolge der Haftungsbegrenzung trägt, einen sicheren Anspruch gegen den Arbeitgeber erhält, wenn also der Entlastungsbeweis des § 831 I S. 2 BGB entfällt.[1] Diesen zweiten Weg hat das OG der DDR beschritten, um auch bei Schädigung eines Dritten die Begrenzung der Haftung zu ermöglichen, es hat allerdings keine überzeugende dogmatische Begründung gegeben.[2] Zwar bezeichnet auch in der Bundesrepublik die Literatur den Entlastungsbeweis als nicht sachgerecht[3] und versucht, ihn durch die Ausdehnung der

1) Für diese Lösung de lege ferenda Hanau, Anmerkung zu BAG AP Nr. 53 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers.

2) s.o. B VI

3) Soergel/Siebert/Zeuner, § 831, 2

vertraglichen Haftung (culpa in contrahendo, Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter) zu umgehen, seine grundsätzliche Geltung hat sie aber nicht bezweifelt. Da die Entscheidung des Gesetzgebers eindeutig ist, kann man § 831 I S. 2 BGB durch Interpretation nicht ausschalten. Nach dem geltenden Recht scheidet eine Begrenzung der Ersatzpflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Dritten aus, weil er keinen sicheren Anspruch gegen den Arbeitgeber erhält. Deshalb kann man die notwendige Haftungsprivilegierung nur über einen Freistellungsanspruch durchsetzen, der jedoch nicht mit der Verschuldensmodifikation, sondern nur mit anderen Gesichtspunkten zu begründen ist.[1] Dann liegt es aber nahe, im Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer dasselbe Kriterium heranzuziehen, weil darin offenbar die eigentliche Begründung liegt.

Wenn auch nach dem geltenden Recht die Einführung eines modifizierten arbeitsrechtlichen Verschuldensbegriffs ausscheidet, so könnte man sie doch nach einer Reform des § 831 I S. 2 BGB für möglich halten.[2] Dagegen ergeben sich mehrere Einwände. So ist zu fragen, warum gerade das Element der Dauer zur Entschuldigung beiträgt, welcher Zeitraum zu betrachten ist: eine Stunde, ein Tag, das gesamte Arbeitsverhältnis?[3] Außerdem löst der arbeitsrechtliche Schuldbegriff die Probleme der Arbeitnehmerhaftung nur zum Teil, darin liegt der entscheidende Einwand. Er erfaßt nur die typischen Pflichtverletzungen, die der Arbeitnehmer wegen des besonderen Charakters der Arbeit auf die Dauer

1)Canaris, RdA 1966, S. 41 (44)

2) s. Referentenentwurf Schadensersatzrecht

3) Gamillscheg, S. 32/33; Witt, S. 124/125

nicht vermeiden kann, also das tätigkeitsspezifische Haftungsrisiko[1] wird ihm abgenommen. Das überhohe wertmäßige Haftungsrisiko[1] dagegen muß er weiterhin tragen, obwohl auch in diesen Fällen die Haftung begrenzt werden muß. Die Ungleichbehandlung beider Risikoarten ist nicht gerechtfertigt.

Die Probleme der Arbeitnehmerhaftung sind also nicht dadurch zu lösen, daß man in bestimmten Fällen das Verschulden und damit grundsätzlich die Ersatzpflicht verneint, sondern es geht um eine Entlastung bei rechtswidriger und schuldhafter Pflichtverletzung[2]. Die vorgeschlagene Modifizierung des Verschuldensbegriffs ist abzulehnen.

2) Verschuldensbezugspunkt

Ausgangspunkt für die weiteren Erörterungen ist also das Zivilrecht, das Verschulden nur im haftungsbegründenden, nicht auch im haftungsausfüllenden Bereich verlangt. So heißt es in § 280 I BGB, der Schuldner müsse, wenn er den zur Unmöglichkeit führenden Umstand zu vertreten hat, "dem Gläubiger den daraus entstehenden Schaden" ersetzen. Eine ähnliche Formulierung enthält auch § 325 BGB. Nach § 823 I BGB muß er nur das Rechtsgut und nach § 823 II BGB das Schutzgesetz rechtswidrig und schuldhaft verletzen, der "daraus entstehende Schaden" (§ 823 I BGB) ist auszugleichen. Der Umfang der Ersatzpflicht wird also unabhängig vom Verschulden nach objektiven Kriterien wie Adäquanz und Schutzzweck der Norm festgelegt,

1) s. dazu unter A

2) Canaris, RdA 1966, S. 41 (44)

lediglich die Pflicht- oder Rechtsgutverletzung muß schuldhaft geschehen.

Zur Begründung dieser Regelung führen die Motive[1] aus, "moralisierende oder strafrechtliche Gesichtspunkte" müßten außer Betracht bleiben und die Interessen des Geschädigten verlangten eine solche Lösung. Zu seinem Schutz muß der gesamte Schaden ausgeglichen werden.[2]

Die verschuldensunabhängige Bestimmung des Haftungsumfanges wird im allgemeinen gebilligt. Speziell für die Haftungsprivilegierungen (z. B. Beamtenhaftung; § 708 BGB; § 1359 BGB) hat Deutsch[3] jedoch vorgeschlagen, als Voraussetzung die schuldhafte Verursachung einzuführen, eine schuldhafte Pflichtverletzung allein reiche dann nicht aus. Das gelte auch für die Haftung des Arbeitnehmers,[4] der nach der Rechtsprechung des BAG nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz in vollem Umfang Ersatz leisten müsse. Diese Beschränkung sei deshalb erforderlich, weil das erhöhte Haftungsrisiko im Arbeitsverhältnis durch keine entsprechende Gegenleistung des Arbeitgebers ausgeglichen werde. Die Begründung rechtfertige nicht nur eine Haftungsfreistellung, bzw. -beschränkung bei leichter oder mittlerer Fahrlässigkeit, sondern auch eine Begrenzung des Umfanges der Ersatzpflicht

1) Motive II, S. 17/18

2) Esser, S. 267/268; Deutsch, NJW 1966, S. 705 (707); Larenz, Karlsruher Forum 1959, S. 10 (14)

3) NJW 1966, S. 705-711

4) a.a.O., S. 709-710

bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Der Arbeitnehmer müsse dann nur die Schäden ersetzen, die er vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht habe.

Gegen diese Auffassung bestehen Bedenken. Das tätigkeitsspezifische Haftungsrisiko des Arbeitsverhältnisses[1)] umfaßt typische, auf die Dauer unvermeidbare Sorgfaltsverstöße. Grob fahrlässige Arbeitspflichtverletzungen zeichnen sich aber dadurch aus, daß sie ein sorgfältiger Arbeitnehmer leicht vermeiden kann, sie dürfen, wie es Frey[2)] formuliert hat, nicht vorkommen. Bei ihnen verwirklicht sich gerade nicht dieses Haftungsrisiko, sie sind vielmehr eine Folge der Nachlässigkeit des Arbeitnehmers und werden durch den Arbeitsprozeß nicht wesentlich begünstigt. Für das wertmäßig überhohe Haftungsrisiko[1)] gilt dasselbe. Den drohenden hohen Ersatzpflichten bei grober Fahrlässigkeit kann der Arbeitnehmer bei Anwendung der durchschnittlichen Sorgfalt leicht entgehen. Der von Deutsch angeführte Grundgedanke rechtfertigt also nicht eine Begrenzung des Haftungsumfanges bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

Außerdem wirkt sich bei diesen Verschuldensformen das Erfordernis der schuldhaften Verursachung stark haftungsbeschränkend aus, weil in Bezug auf die Folgen oft nur ein geringerer Sorgfaltsverstoß vorliegt. Dann aber erscheint das Interesse des Arbeitgebers an einem vollen Ausgleich des Schadens schutzwürdig; es ist nämlich nicht einzusehen, warum der Arbeitnehmer z. B. bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers privilegiert werden soll.

1) s. dazu unter A

2) AuR 1953, S. 8

Der Umfang der Ersatzpflicht ist also im Arbeitsrecht unabhängig vom Verschulden festzusetzen.

3) Vorsatz und Fahrlässigkeit

Nach § 276 I S. 1 BGB hat der Schuldner Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten, in beiden Fällen muß er den gesamten Schaden ersetzen.

Praktisch wichtig ist die Fahrlässigkeit, die deshalb allein erörtert werden soll. Im Zivilrecht, das wiederum als Ausgangspunkt dient, besteht über ihre Auslegung Streit. So hat in neuerer Zeit vor allem Nipperdey[1] einen subjektiven Fahrlässigkeitsbegriff vertreten. Er hat die Lehre von der Sozialadäquanz aus dem Strafrecht in das Zivilrecht übertragen und in § 276 I S. 2 BGB eine Definition der Rechtswidrigkeit gesehen. Da das BGB aber Rechtswidrigkeit und Schuld trennt, könne Schuld dann nur etwas anderes bedeuten, nämlich subjektive Vorwerfbarkeit. Der Schädiger handele nur dann schuldhaft, "wenn er auch nach seinen persönlichen, individuellen Fähigkeiten die Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt hätte vermeiden können."[2] Ein weiteres Argument entnimmt Nipperdey § 276 I S. 3 BGB, der Verweisung auf §§ 827, 828 BGB. Daraus folge, daß nach dem Gesetz die individuellen Mängel des Schädigers zu beachten seien.

1) Enneccerus-Nipperdey, S. 1321 - 1325;
Nipperdey, NJW 1957, S. 1777 (1779-1782)

2) Enneccerus-Nipperdey, S. 1321

Die h.M. folgt dem nicht und geht von einem objektivierten oder typisierten Fahrlässigkeitsbegriff aus.[1] Der Schädiger handelt dann fahrlässig, wenn er die typischen Anforderungen außer acht läßt, die an einen Angehörigen seines Berufes oder der Gruppe von Verkehrsteilnehmern zu stellen sind, der er angehört. Wer als Arzt oder Handwerker tätig wird, soll für die durchschnittlichen Fähigkeiten dieses Berufsstandes einstehen,[2] wer als Autofahrer am Straßenverkehr teilnimmt, haftet für die Einhaltung der von einem durchschnittlichen Kraftfahrer zu fordernden Sorgfalt. Auch nicht verschuldete individuelle Mängel oder fehlende Kenntnisse entlasten ihn nicht.[3]

Zur Begründung wird angeführt, das Zivilrecht strebe im Gegensatz zum Strafrecht keinen individuellen Schuldvorwurf an, nicht die Person des Schädigers stehe im Vordergrund, sondern die Interessen des Geschädigten seien vor allem zu beachten. Das Schuldrecht müsse einen gerechten Ausgleich des Schadens gewährleisten[4] und berücksichtigen, daß der Verkehr auf die Einhaltung typischer Sorgfaltsanforderungen vertraue (Vertrauensgrundsatz).[5]

1) BGHZ (GS) vom 4.3.1957, E 24, S. 21 (27); Larenz, S. 210-249; Soergel/Siebert/Schmidt, § 276, S. 14-21; Staudinger/Werner, § 276, S. 14

2) Larenz, S. 211

3) dazu BGHZ vom 9.6.1967, JZ 1968, S. 103 mit zustimmender Anmerkung Deutsch, JZ 1968, S. 103-105

4) Deutsch, Fahrlässigkeit, S. 83/84; Larenz, Karlsruher Forum 1959, S. 10 (14); Esser, S. 247/248

5) Esser, S. 248; Larenz, S. 212

Die h.M. im Zivilrecht der Bundesrepublik stimmt also mit der zum ZGB vertretenen Auffassung überein. Fraglich ist dann aber, ob ebenso wie in der DDR speziell für das Arbeitsrecht ein subjektiver Fahrlässigkeitsbegriff gilt, ob also die Besonderheiten dieses Rechtsgebietes eine solche Interpretation verlangen.

Auch im Arbeitsrecht ebenso wie im Zivilrecht ist die Auslegung der Fahrlässigkeit umstritten. Große praktische Bedeutung kommt diesem Streit nicht zu, denn auch nach der subjektiven Auffassung muß der Schädiger für die Folgen seiner individuellen Mängel einstehen, soweit er sie kannte oder kennen mußte und trotzdem die entsprechende Tätigkeit übernahm (Übernahmeverschulden).[1] Unterschiede ergeben sich nur bei Schwächen, die der Schädiger selbst entweder kannte noch kennen mußte, hier entlastet ihn die subjektive Auffassung, während er nach der Gegenmeinung fahrlässig gehandelt hat. Trotz der geringen praktischen Bedeutung soll im Rahmen dieser Arbeit das Problem erörtert werden, um einen Vergleich zur subjektiven Regelung in der DDR anzustellen. Außerdem kann die Auslegung des Fahrlässigkeitsbegriffs Aufschluß geben über die Ziele und Funktionen der Ersatzpflicht.

Speziell für das Arbeitsrecht vertreten einige Autoren den subjektiven Fahrlässigkeitsbegriff. Der Arbeitgeber müsse mit der mangelnden Leistungsfähigkeit seiner Arbeitnehmer rechnen und dürfe deshalb nur einen subjektiven Maßstab anlegen.[2]

1) Nipperdey, NJW 1957, S. 1777 (1781) Ruppert, S. 57/58

2) Nikisch, S. 300/301; Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, § 611, S. 65; Küchenhoff, AuR 1969, S. 193 (196-199)

Er trage das Risiko der Unfähigkeit des Arbeitnehmers, es sei denn, dieser habe Fähigkeiten vorgetäuscht oder Mängel arglistig verschwiegen.[1)]

Individuelle Mängel sind also nicht deshalb beachtlich, um dem Schädiger einen moralischen Vorwurf zu machen, vielmehr strebt man eine gerechte Risikoverteilung an.

Nach der Gegenmeinung muß der Arbeitnehmer auch für seine individuellen Schwächen einstehen, dieses Risiko trägt nicht der Arbeitgeber.[2)] Während der Große Senat des BAG in seinem Beschluß vom 25. 9. 1957[3)] die Frage ausdrücklich offengelassen hatte, entsprechen Äußerungen in neueren BAG-Urteilen[4)] der objektiven Auffassung.

Für diese Meinung spricht, daß der Arbeitnehmer bestimmte Aufgaben übernimmt und sich zu ihrer sorgfältigen Erfüllung verpflichtet. Wie jeder andere Schuldner setzt er einen Vertrauenstatbestand und hat dementsprechend einzustehen. Nur bei individuellen Mängeln, die man als Unglück des Betroffenen bezeichnen kann, entfiele nach der subjektiven Auffassung die Ersatzpflicht, gerade

1) Klein, S. 108; LAG Düsseldorf vom 8.2.1956, DB 1956, S. 380

2) Bobrowski/Gaul, S. 494/495; Gamillscheg, S. 51; Deutsch, Fahrlässigkeit, S. 317/318; Witt, S. 48 ff; Becker-Schaffner, S. 58

3) AP Nr. 4 zu §§ 898/899 RVO

4) BAG vom 16.3.1966, AP Nr. 38 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BAG vom 7.7.1970, AP Nr. 58, a.a.O.
Rein subjektiv dagegen noch BAG vom 15.9.1954, E 1, S. 69 (79)

dann spricht aber viel für eine Haftung. Warum soll der Vertragspartner, also der Arbeitgeber, mit diesem Risiko belastet werden. Es handelt sich hier wohl eher um das besondere "Schicksal"[1] des Arbeitnehmers.

Richtigerweise beinhaltet die Ersatzpflicht des Arbeitnehmers keinen persönlichen Vorwurf und knüpft an einen objektivierten Fahrlässigkeitsmaßstab an. Diese Interpretation entspricht der h.M. im Zivilrecht. Allerdings entscheidet eine nicht unbeträchtliche Zahl von Stimmen in der Literatur subjektiv, wobei jedoch nicht ein moralischer Vorwurf, sondern eine gerechte Risikoverteilung angestrebt wird.

4) Vergleich

Obwohl im Zivilrecht Übereinstimmung besteht, unterscheiden sich die arbeitsrechtlichen Verschuldensregelungen in der Bundesrepublik und nach dem GBA sehr stark. Die im Gegensatz zur BRD-Lösung rein subjektive Verschuldensinterpretation im DDR-Arbeitsrecht (subjektiver Fahrlässigkeitsbegriff und schuldhafte Schadensverursachung) bedeutet eine Abweichung vom Zivilrecht, die also nicht mit der besonderen Situation im Arbeitsverhältnis, sondern nur mit der ideologischen und rechtlichen Ausgestaltung dieses Gebietes zu erklären ist.

Durch die Ersatzpflicht der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit soll dem Schädiger ein moralischer Vorwurf gemacht werden, der

1) Gamillscheg, S. 51

Schadensausgleichsgedanke wird zurückgedrängt. Man berücksichtigt nicht in erster Linie die Interessen des Geschädigten, sondern die Person des Schädigers tritt in den Vordergrund und der Erziehungsgedanke wird bestimmend. Das Arbeitsrecht hat sich damit vom zivilen Schadensersatzrecht gelöst.[1)]

Die h.M. in der Bundesrepublik und die hier vertretene Auffassung gehen von einem objektivierten Fahrlässigkeitsbegriff und einer verschuldensunabhängigen Bestimmung des Haftungsumfanges aus. Die Voraussetzungen für die Ersatzpflicht des Arbeitnehmers stimmen mit denen der zivilrechtlichen Ansprüche überein, so daß die enge Verbindung zum allgemeinen Schuldrecht erhalten bleibt. Die Arbeitnehmerhaftung ist im Verhältnis zu diesem Rechtsgebiet ein Spezialfall, nicht wie in der DDR ein aliud. Außerdem kann man aus der objektiven Verschuldensregelung folgern, daß der Schadensausgleichsfunktion große Bedeutung zugemessen wird und ein moralischer Vorwurf nicht beabsichtigt ist. Zwar vertritt auch in der Bundesrepublik eine Mindermeinung im Arbeitsrecht den subjektiven Fahrlässigkeitsbegriff, zur Begründung verweist sie jedoch auf eine gerechtere Risikoverteilung. Weil sie im übrigen eine verschuldensunabhängige Bestimmung des Haftungsumfanges befürwortet und damit an objektiven Zurechnungskriterien festhält, ist auch ihr Ziel nicht eine moralische Bewertung des Schädigers und seines Verhaltens, sondern eine gerechte Schadensteilung.

Für diese unterschiedliche Verschuldensregelung kann man folgende Begründung anführen.

1) s. auch Materialien 1972, S. 151

Das BRD-Arbeitsrecht muß Vertragsverhältnisse zwischen zwei rechtlich selbständigen Vermögensträgern mit unterschiedlichen Interessen regeln.[1] Im Rahmen dieser Beziehungen schädigt der Arbeitnehmer eine andere (natürliche oder juristische) Person, den Arbeitgeber, deshalb muß er ihm Ersatz leisten. Ziel der Haftungsregelungen ist also der Ausgleich des Schadens. Zum Schutz des Arbeitnehmers sind zwar Begrenzungen der Ersatzpflicht erforderlich, es werden hier soziale Gesichtspunkte wirksam, Grundlage der Haftung bleibt jedoch der schuldrechtliche Austauschvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

Nach dem GBA dagegen spielt der Schadensausgleich nur eine geringe Rolle, es regelt eine andere Interessenlage. Zwar besteht zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb ein Vertrag, der zu sorgfältiger Arbeit verpflichtet, wichtiger als diese formale Beziehung ist jedoch nach der sozialistischen Ideologie, daß die Betriebe im gesellschaftlichen und nicht im persönlichen Eigentum eines Arbeitgebers stehen. Der Werktätige wird nicht nur auf Grund seines Arbeitsvertrages tätig, also als eine grundsätzlich außerhalb des Betriebes stehende, nur über das vertragliche Band mit diesem verknüpfte Person, sondern als "Miteigentümer"[2]. Alle Werktätigen als Miteigentümer bilden eine Gemeinschaft, ein Betriebskollektiv,[3] außerdem sind sie Mitglieder der sozialistischen Gesellschaft. Die Übereinstimmung der persönlichen Interessen des Werktätigen mit

1) Materialien 1972, S. 146, 152 und 155/156

2) Bley, S. 81; Michas, S. 77; Materialien 1972, S. 152 und 153

3) Michas, S. 72: "Der Betrieb ist ... ein Kollektiv sozialistischer Werktätiger." Ähnlich Bley, S. 81

den gesellschaftlichen Erfordernissen, die durch das gesellschaftliche Eigentum an Produktionsmitteln ermöglicht wird,[1] bildet die Grundlage für diese Gemeinschaftsbeziehungen.[2] Der Verantwortliche schädigt also nicht eine "andere" (natürliche oder juristische) Person, er schädigt das gesellschaftliche Eigentum, dessen Miteigentümer er ist. Schadensverursachungen im Arbeitsverhältnis sind Verstöße gegen die sozialistische Gesellschaft, die Betriebsgemeinschaft und die Interessen des Schädigers selbst. Angestrebt wird deshalb eine Sanktion des gemeinschaftswidrigen Verhaltens, nicht der Schadensausgleich zwischen mehreren Vermögensträgern. Der Ausgleichsgedanke tritt in den Hintergrund, entscheidend wird vielmehr die Erziehung zu gemeinschaftsgemäßem Verhalten. Erziehung setzt aber voraus, daß man die Person des Schädigers in den Vordergrund stellt und sein Verhalten wertet, nur dann kann man ihm einen Vorwurf machen und die Sanktion begründen. Deshalb mußte das DDR-Arbeitsrecht die Fahrlässigkeit subjektiv bestimmen und den Umfang der Ersatzpflicht vom Verschulden abhängig machen.

Einen anderen Sachverhalt regelt das DDR-Zivilrecht, nämlich die rechtlichen Beziehungen einzelner Bürger, also rechtliche selbständiger Vermögensträger, zueinander. In diesem Fall wird nicht gesellschaftliches Eigentum, sondern privates Vermögen geschädigt, deshalb schlägt man für das ZGB eine objektive Verschuldensregelung vor.

1) s. o. B II c

2) Materialien 1972, S. 147/148 und 155

Außerdem kann man auf § 708 BGB hinweisen, nach dem ein Gesellschafter bei der Erfüllung seiner Verpflichtungen nur für eigenübliche Sorgfalt einzustehen hat. Dem BGB sind also subjektive Haftungsmaßstäbe im Rahmen von Gemeinschaftsverhältnissen nicht fremd.[1] Der Werktätige ist aber Mitglied der Betriebsgemeinschaft, so daß auch vom Standpunkt des BGB die Interpretation des Verschuldens im DDR-Arbeitsrecht konsequent ist.

Daß in der Bundesrepublik schuldrechtliche Beziehungen zwischen zwei Personen, Schädiger und Geschädigtem, in der DDR dagegen Gemeinschaftsbeziehungen zu regeln sind, wird in den Schuldefinitionen deutlich. § 276 I S. 2 BGB definiert Fahrlässigkeit als die "im Verkehr erforderliche Sorgfalt", wobei erforderlich ein Verhalten ist, das die Schädigung des anderen verhindert hätte. Das DDR-Arbeitsrecht dagegen definiert schuldhaftes Verhalten als verantwortungsloses Handeln (konsequent spricht das GBA nicht von Schadensersatz oder Haftung, sondern von materieller Verantwortlichkeit). Verantwortlich ist der Werktätige aber

1) Das BAG (GS) vom 25. 9. 1957, AP Nr. 4 zu §§ 898/899 RVO hat die Vorschrift zur Begründung einer Haftungsbegrenzung im Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander herangezogen.
Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird dieser Gedanke jedoch für unanwendbar erklärt. Wegen mangelnder Interessenübereinstimmung liege keine Gemeinschaft vor. So Achterberg, AcP 164 (1964), S. 14 (24); Gamillscheg, S. 6 0; Witt, S. 131/132. Die Lösung entspricht dem oben aufgezeigten schuldrechtlichen Ausgangspunkt.

der Gemeinschaft, und zwar der Betriebsgemeinschaft und der sozialistischen Gesellschaft.[1)]

Die unterschiedliche Zielsetzung bei der Regelung des Verschuldens, in der DDR moralischer Vorwurf, in der Bundesrepublik gerechter Schadensausgleich, ist also damit zu begründen, daß in der DDR Schadensverursachungen als Verletzungen von Gemeinschaftspflichten aufgefaßt werden, während sie in der Bundesrepublik im Rahmen schuldrechtlicher Vertragsbeziehungen geregelt werden.

1) s. o. B III d 2, insbesondere auch die dort wiedergegebenen Ausführungen von Baumgart

III. Der Umfang der Haftung

a) Die allgemeine Arbeitnehmerhaftung

In der Bundesrepublik gibt es keine spezielle gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerhaftung, deshalb werden in der Rechtsprechung und Literatur mehrere Auffassungen zum Umfang der Haftungsbegrenzungen vertreten. Sie sind im folgenden darzustellen und mit den §§ 112 ff GBA zu vergleichen.

1) BAG und h.M.

aa) Gefahrgeneigte Arbeit

Die praktisch wichtigste und auch wohl der h.M. entsprechende Lösung vertritt das BAG in ständiger Rechtsprechung. Danach kommt eine Begrenzung der Ersatzpflicht nur dann in Betracht, wenn der Schädiger gefahrgeneigte Arbeit verrichtet hat, andernfalls haftet er unbegrenzt.[1)] Ausgangspunkt ist hier die Erfahrung, daß bestimmte Tätigkeiten Schadensverursachungen begünstigen, etwa weil der Arbeitnehmer einen technisch komplizierten Arbeitsprozeß beherrschen muß, weil die physische oder die psychische Belastung (Eintönigkeit, Hektik, schnelle Reaktion erforderlich) besonders groß ist oder weil stoffbedingte Schadensneigung (Tellerwaschen) vorliegt.[2)] Bereits das RAG[3)] hat versucht, diese Besonderheiten in einer Definition auszudrücken: "Die Eigenart gewisser Dienste bringt es nämlich

1) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BAG vom 18.12. 1970, AP Nr. 62, a.a.O.

2) Galperin, AR-Blattei, D Haftung des Arbeitnehmers III, C I 3

3) RAG vom 18.12.1940, ARS 41 (1941), S. 55 (58)

mit sich, daß auch einem gewissenhaften Dienstverpflichteten Fehlgriffe unterlaufen, die zwar für sich allein betrachtet jedesmal vermeidbar sind, mit denen aber angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit als mit einem typischen, mehr oder minder genau voraussehbaren Abirren der Dienstleistung erfahrungsgemäß gerechnet wird."

Das BAG[1] hat diese Definition übernommen und vor allem Autofahren als gefahrgeneigte Arbeit bezeichnet.[2] In seiner älteren Rechtsprechung bewertete es eine Tätigkeit ohne Rücksicht auf die konkrete Situation.[3] Entscheidend war, ob dem Arbeitnehmer typischerweise bei ihrer Ausübung Fehlgriffe der oben genannten Art unterlaufen konnten. Es präzisierte dann seine Auffassung und führte aus, nicht die Tätigkeit insgesamt sei zu betrachten, sondern die Gefahrneigung müsse für den Sachverhalt gegeben sein, der im konkreten Fall zu einem Schaden geführt habe.[4] Deshalb hafte ein Interzonenfahrer unbegrenzt, wenn er durch mangelhafte Überprüfung von Ladung und Begleitpapieren

1) z.B.: BAG (GS) vom 25.9.1957, AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO; BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BAG vom 8.12.1958, AP Nr. 1 zu § 276 BGB

2) Die in der AP zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers abgedruckten Entscheidungen betreffen mit wenigen Ausnahmen nur Schädigungen beim Führen von Kraftfahrzeugen oder Baumaschinen.

3) BAG vom 19. 3. 1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

4) BAG vom 8.12.1958, AP Nr. 1 zu § 276 BGB

einen Schaden verursache. Nicht die Tätigkeit als ganze (LKW-Fahren), sondern der im konkreten Fall ausgeführte Arbeitsauftrag (Überprüfen der Ladung) ist zu betrachten.

In einer späteren Entscheidung[1] führte das BAG aus, Fahren auf einer verkehrsarmen, übersichtlichen Nebenstraße bei gutem Wetter sei keine gefahrgeneigte Arbeit. Auch Autofahren erfülle nicht immer diese Voraussetzung, es komme vielmehr auf den Einzelfall an. Die seitdem ständige Rechtsprechung[2] verlangt eine Prüfung der konkreten Situation, in der ein Schaden verursacht wurde. Auch wenn die Tätigkeit typischerweise gefahrgeneigt ist, so können doch die besonderen Umstände des Einzelfalles eine andere Bewertung verlangen, dann haftet der Arbeitnehmer unbegrenzt.

Den umgekehrten Schritt vollzog das Gericht in einer Entscheidung vom 3. 2. 1970,[3] indem es eine Tätigkeit, die typischerweise nicht gefahrgeneigt ist, auf Grund der konkreten Situation in diese Kategorie einordnete. Wegen arbeitsmäßiger Überlastung wandte es auch beim Abschluß von Verträgen durch einen kaufmännischen Angestellten die arbeitsrechtlichen Haftungsbegrenzungen an. Die Gefahrneigung liegt in diesem Fall nicht mehr in der Arbeit selbst, sondern sie folgt aus der

1) BAG vom 3.3.1960, AP Nr. 22 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

2) BAG vom 29.9.1961, AP Nr. 26 und vom 13.3.1968, AP Nr. 42 und vom 13.5.1970, AP Nr. 56 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

3) AP Nr. 53 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

besonderen Lage des Arbeitnehmers.[1)]

Nicht die typische Schadensneigung der ausgeübten Tätigkeit entscheidet über die Begrenzung der Ersatzpflicht, sondern in der konkreten Situation muß die erhöhte Gefahr einer Pflichtverletzung vorliegen, d.h. der Arbeitnehmer muß sich in einer "Drucksituation"[2)] befunden haben, die durch die Schwierigkeit der Arbeit, durch das Arbeitstempo, durch Monotonie oder Überlastung entstehen kann.

Die h.M. in Literatur und Rechtsprechung[3)] stimmt grundsätzlich mit dem BAG überein und sieht in der Gefahrneigung die entscheidende Voraussetzung für die Haftungsminderung. Allerdings wollen einige Autoren[4)] auf die typische Schadensneigung abstellen, sie berücksichtigen im Gegensatz zum BAG nicht die konkrete Situation. Götz Hueck[5)] führt aus, der auf

1) Hanau, Anmerkung zu BAG AP Nr. 53 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

2) so Gamillscheg, S. 41

3) LAG Saarbrücken vom 23. 8. 1967, AP Nr. 44 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BGHZ vom 7.10. 1969, AP Nr. 51 und vom 11.11.1969, AP Nr. 52 a.a.O.; Hueck/Nipperdey, S. 232/233; Nikisch, S. 304 und 307; Bobrowski/Gaul, S. 514; Canaris, RdA 1966, S. 41 (46); Becker-Schaffner, NJW 1965, S. 1981/1982; Witt, S. 192-194

4) so Götz Hueck, Anmerkung zu BAG AP Nr. 22 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Gumpert, BB 1961, S. 372 (373); Becker-Schaffner, S. 31/32; Hueck/Nipperdey, S. 232, Anmerkung 36 a; Witt, S. 94-96

5) a.a.O.

die Dauer unvermeidbare Sorgfaltsverstoß bei typisch gefahrgeneigter Arbeit könne auch im gefahrlosen Moment geschehen, dann müsse man den Arbeitnehmer entlasten.

Dieses Argument spricht jedoch nicht gegen die BAG-Meinung. Wenn nämlich die Anspannung aus einer gefährlichen Situation fortwirkt in eine objektiv ungefährliche, so liegt trotzdem noch eine Drucksituation vor, und zwar auf Grund der subjektiven Lage des Arbeitnehmers. Fehlt es dagegen an einer solchen Situation, so ist nicht einzusehen, daß jemand, der eine typischerweise gefahrgeneigte Arbeit verrichtet, anders zu behandeln ist als derjenige, der eine typischerweise ungefährliche Tätigkeit ausübt. Liegt eine Drucksituation vor, warum soll dann der Arbeiter, der eine typischerweise ungefährliche Arbeit verrichtet, den gesamten Schaden ersetzen, während der andere, der eine typischerweise gefährliche Tätigkeit ausübt und sich im übrigen aber in einer vergleichbaren Lage befindet, nur begrenzt oder gar nicht haftet. Diese Überlegung zeigt, daß nur die Bestimmung der Gefahrneigung auf Grund der konkreten Situation zu gerechten Ergebnissen führen kann,[1] dem BAG ist also zu folgen.[2]

1) Woltereck, S. 48/49

2) ebenso LAG Saarbrücken vom 23. 8. 1967, AP Nr. 44 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Bobrowski/Gaul, S. 514; Canaris, RdA 1966, S. 41 (46); Gamillscheg, S. 39-45

bb) Die Dreiteilung der Fahrlässigkeit

Liegt eine gefahrgeneigte Arbeit vor, dann sind für den Umfang der Haftungsminderung nach der Rechtsprechung des BAG[1] folgende Grundsätze zu beachten: Schäden aus vorsätzlicher Pflichtverletzung muß der Arbeitnehmer ohne Einschränkung ersetzen, bei der Fahrlässigkeit nimmt das Gericht eine Dreiteilung vor und unterscheidet leichte, mittlere und grobe:[2]

- handelt der Schädiger grob fahrlässig, dann haftet er grundsätzlich unbegrenzt,
- bei leichter Fahrlässigkeit ist er grundsätzlich von der Ersatzpflicht frei, der Arbeitgeber muß den Schaden allein tragen,
- liegt mittlere Fahrlässigkeit vor, soll eine quotale Teilung angemessen sein.

In dem Beschluß vom 25.9.1957 hatte der Große Senat des BAG[3] den Umfang der Ersatzpflicht unter Berücksichtigung aller Umstände festgelegt und außer dem Verschulden auch die Größe der in der Arbeit liegenden Gefahr, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die persönlichen Umstände und das bisherige Verhalten des Schädigers berücksichtigt.

1) zum folgenden: BAG vom 19.3.1958, AP Nr. 8, vom 21.11.1959, AP Nr. 14, vom 29.6.1964, AP Nr. 33, vom 7.7.1970, AP Nr. 59 und vom 3.11.1970, AP Nr. 61 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BAG vom 30. 8.1966, AP Nr. 5 zu § 282 BGB

2) Die Terminologie ist nicht einheitlich. Wie hier BAG AP Nr. 61 a.a.O. In der Entscheidung AP Nr. 8 a.a.O. unterscheidet das Gericht z.B. geringe Fahrlässigkeit, Fahrlässigkeit schlechthin und grobe Fahrlässigkeit

3) AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO

Ausgehend von diesen Kriterien entwickelte das Gericht in späteren Entscheidungen die oben dargestellten Grundsätze und legte damit das Schwergewicht auf das Verschulden.

Bei grober und leichter Fahrlässigkeit soll der Arbeitnehmer zwar nur grundsätzlich unbegrenzt, bzw. gar nicht haften, so daß man Ausnahmen zuläßt, die mit Hilfe der Abwägungskriterien festzustellen sind,[1] allerdings soll die Haftung bei grober Fahrlässigkeit nur unter ganz besonderen Umständen begrenzt werden, die das Verhalten des Arbeitnehmers bis zu einem gewissen Grade entschuldbar erscheinen lassen.[2] Ähnlich, nur umgekehrt, ist bei leichter Fahrlässigkeit zu entscheiden. Daraus muß man schließen, daß in diesen beiden Fällen das Verschulden nach der Auffassung des BAG so schwer, bzw. so gering ist, daß zwar theoretisch Ausnahmen zu den oben aufgestellten Grundsätzen möglich sind, aber in der Praxis kaum vorkommen werden. Normalerweise müssen die Gerichte also nur bei der mittleren Fahrlässigkeit zur Festlegung der Ersatzpflicht außer dem Verschulden weitere Abwägungskriterien heranziehen.

Die ältere Rechtsprechung berücksichtigte dann alle Umstände, auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die persönlichen Verhältnisse des Schädigers usw. Zum Teil stimmte die Literatur dem BAG zu, zum Teil verlangte sie, als

1) Becker-Schaffner, S. 74

2) BAG vom 10.3.1963, AP Nr. 23 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

Abwägungskriterien nur das Verschulden des Arbeitnehmers und das mit der gefahrgeneigten Arbeit begründete Risiko des Arbeitgebers heranzuziehen.

Nach der ersten Auffassung folgt die Haftungsbegrenzung aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die wiederum verlange die Berücksichtigung aller Umstände.[1] Außerdem entspreche diese Lösung der Billigkeit und Gerechtigkeit und ermögliche ein Eingehen auf den Einzelfall.[2]

Die Gegenmeinung begründet die Haftungsminderung mit dem Risikogedanken, der es nahelege, nur Kriterien zu berücksichtigen, die die Schadensverursachung selbst beeinflußt haben. Man erreiche so größere Rechtssicherheit.[3]

Das BAG scheint in seiner neueren Rechtsprechung dieser zweiten Auffassung zu folgen.[4] Im Urteil vom 3.11.1970[5] wiederholt es zwar als allgemeinen Grundsatz, daß der Schaden bei mittlerer Fahrlässigkeit aufzuteilen sei, zieht dann aber in analoger Anwendung des § 254 BGB als Abwägungskriterien nur das Verschulden des Arbeitnehmers und

1) BAG vom 25.9.1957, AP Nr. 4 zu §§ 898/899 RVO; Becker-Schaffner, S. 102-105

2) Isele, NJW 1964, S. 1441 (1445); BAG vom 21.11.1958, AP Nr. 14 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Woltereck, S. 52/53

3) Witt, S. 195/196; Canaris, RdA 1966, S. 41 (47)

4) Rieger, Anmerkung zu BAG AP Nr. 61 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Hanau, Anmerkung, SAE 1971, S. 198

5) AP Nr. 61 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers = SAE 1971, S. 196

das Risiko des Arbeitgebers heran. Ebenso verfährt das Gericht in seinem Urteil vom 18.12.1970[1] und verzichtet jetzt auch auf die Wiederholung des allgemeinen Grundsatzes.

Man kann also die vom BAG entwickelten Regelungen für die Haftungsbegrenzung folgendermaßen zusammenfassen: Voraussetzung ist eine gefahrgeneigte Arbeit. Liegt sie vor, muß der Arbeitnehmer bei leichter Fahrlässigkeit grundsätzlich nicht, bei grober grundsätzlich unbegrenzt und bei Vorsatz ohne Einschränkung Ersatz leisten. Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird unter Abwägung des Arbeitnehmerverschuldens und des vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos eine Schadensteilung vorgenommen.

Die h.M.[2] stimmt in den grundsätzlichen Fragen wie der Bedeutung der Gefahrneigung und der Dreiteilung der Fahrlässigkeit dem BAG zu. Streit besteht hier nur über die Auslegung der Gefahrneigung und die Umstände, die bei der Schadensteilung zu berücksichtigen sind.

2) Abweichende Meinungen

Dieser relativ einheitlichen und in der Praxis der Rechtsprechung vorherrschenden Auffassung

1) AP Nr. 63 a.a.O.

2) LAG Saarbrücken vom 23.8.1967, AP Nr. 44 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BHZ vom 7.10.1969, AP Nr. 51 und vom 11.11.1969, AP Nr. 52 a.a.O.; Hueck/Nipperdey, S. 232-235; Nikisch, S. 305/306; Bobrowski/Gaul, S. 514/515; Canaris, RdA 1966, S. 41 (46/47); Neumann-Duesberg, JZ 1964, S. 433 (437); Witt, S. 195-208

stehen Mindermeinungen gegenüber, die in einigen wesentlichen Punkten wie der Bedeutung der Gefahrneigung und der Behandlung von grober und mittlerer Fahrlässigkeit zu anderen Ergebnissen kommen. Darauf ist im folgenden einzugehen.

aa) Die Bedeutung der Gefahrneigung

Das BAG und die h.M. sehen in der Gefahrneigung die entscheidende Voraussetzung für die Begrenzung der Ersatzpflicht, sie trennen einen haftungsrechtlich privilegierten und einen nicht privilegierten Bereich. Der Arbeitsvertrag begründe ein wirtschaftliches Austauschverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, deshalb müsse man grundsätzlich an der Regelung des § 276 BGB festhalten. Nur dann, wenn besondere Umstände die Schadensverursachung begünstigt hätten, könne man die Ersatzpflicht beschränken.[1] Der Arbeitnehmer müsse das allgemeine Lebensrisiko selbst tragen, nur das besondere Risiko, das sich in den Fällen der gefahrgeneigten Arbeit verwirkliche, rechtfertige eine Haftungsbegrenzung.[2]

Die Gegenmeinung[3] verlangt keine besondere Gefahrneigung, nach ihr kann die Ersatzpflicht bei jeder

1) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BAG vom 8.12.1958, AP Nr. 1 zu § 276 BGB; Becker-Schaffner, NJW 1965, S. 1981

2) Canaris, RdA 1966, S. 41 (47); Witt, S. 193

3) Rother, S. 261/262; Küchenhoff, AuR 1969, S. 193 (199/200); Isele, NJW 1964, S. 1441 (1447); LAG Frankfurt vom 3.3.1964; BB 1964, S. 965 und vom 4.8.1964, NJW 1965, S. 788; LAG Hamm vom 31.5.1966, BB 1966, S. 1064

Tätigkeit gemindert werden. Gefahrgeneigte und andere Arbeiten ließen sich nicht eindeutig voneinander abgrenzen und man könne diese Differenzierung nicht rechtfertigen.

Dieser Auffassung ist zuzustimmen. So hat das BAG[1)] in einer seiner jüngsten Entscheidungen das LAG angewiesen, es solle nachprüfen, ob ein Schäfer beim Hüten der Herde gefahrgeneigte Tätigkeit verrichte. Zieht man die typischen Fälle, Autofahren oder Bedienen von Baumaschinen, zum Vergleich heran, so ist bereits die vom BAG gestellte Frage unabhängig von der endgültigen Entscheidung unverständlich. Wenn selbst eine so beschauliche und nicht gerade hektische oder nervenraubende Tätigkeit wie Schafehüten gefahrgeneigt sein kann, welche Arbeiten sind dann noch als gefahrlos zu bezeichnen? Entscheidungskriterien und damit eine klare Abgrenzungslinie gibt es offenbar nicht. Der Grund für die Unsicherheit liegt in der Gefahrneigung selbst, sie kann die gestellte Aufgabe nicht erfüllen. Es gibt nämlich nicht zwei Gruppen von Arbeiten, gefahrlose und gefährliche, die voneinander zu trennen sind, sondern jede berufliche Tätigkeit bringt die Gefahr einer Schadensverursachung mit sich, die eine in geringerem Maße als eine andere. Man kann nur unterschiedliche Grade der Gefahrneigung feststellen, deshalb muß die Haftungsbegrenzung grundsätzlich für alle Arbeiten gelten, der Grad der Gefahrneigung kann nur im Rahmen der Abwägung zwischen Arbeitnehmerverschulden und dem Risiko des

1)BAG vom 3.11.1970, AP Nr. 61 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

Arbeitgebers berücksichtigt werden. Er beeinflußt dann die Höhe des Arbeitgeberrisikos und damit den Umfang der Ersatzpflicht.

Für diese Lösung läßt sich weiterhin anführen, daß auch bei nicht gefahrgeneigter Arbeit hohe Schäden entstehen können. In diesen Fällen verwirklicht sich das überhohe wertmäßige Haftungsrisiko[1] des Arbeitsverhältnisses, weil ein Arbeitnehmer in der Regel höhere Schäden verursacht als ein Nichtberufstätiger. Die notwendige Begrenzung der Ersatzpflicht kann ohne weiteres erfolgen, denn nach der hier vertretenen Auffassung ist eine besondere Gefahrneigung dafür nicht erforderlich.

Anders müßte die h.M. entscheiden, weil sie an dieser Voraussetzung festhält und mit ihr nur das tätigkeitsspezifische Haftungsrisiko[1] erfaßt. Das BAG hat sich zu diesem Problem noch nicht geäußert. In der Literatur finden sich jedoch Stimmen, die trotz grundsätzlicher Anerkennung der Gefahrneigung als Voraussetzung für die Haftungsprivilegierung eine Ausnahme machen und die Ersatzpflicht mindern wollen, weil auch die hohen Schäden in den Risikobereich des Arbeitgebers fallen;[2] sie nähern sich also der oben vertretenen Auffassung.

bb) Die Haftung für mittlere und grobe Fahrlässigkeit

Umstritten ist auch die Dreiteilung der Fahrlässigkeit und die entsprechende Festelegung der Ersatz-

1) s. dazu unter A

2) Bobrowski/Gaul, S. 498; Hanau, Anmerkung zu BAG, AP NR. 56 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers

pflicht (Unberücksichtigt bleibt im folgenden die Frage der "Gefahrneigung," weil bei allen referierten Auffassungen einige Autoren die entscheidende Bedeutung dieses Merkmals bejahen, andere sie verneinen).

Ein Teil der Literatur verlangt eine völlige Haftungsfreistellung bei nicht grober Fahrlässigkeit. Die Trennung von leichter und mittlerer Fahrlässigkeit wird abgelehnt, der Arbeitnehmer soll nur für grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz haften.[1)]

Eine weitere Auffassung[2)] befürwortet sogar eine Haftungsbeschränkung bei groben Sorgfaltsverstößen, und zwar nicht nur in engen Ausnahmefällen wie nach der Rechtsprechung des BAG, sondern in größerem Umfang, weil auch sie einem sorgfältigen Arbeitnehmer unterlaufen könnten.

Dieser letzte Lösungsvorschlag ist mit dem geltenden Recht nicht zu vereinbaren und deshalb abzulehnen. Die gesetzlichen Haftungsbeschränkungen (z.B. §§ 277, 680 BGB, Art. 34 GG in Verbindung mit § 839 BGB, §§ 636, 637 RVO) greifen gerade bei groben Sorgfaltsverstößen nicht ein. Wenn nach §§ 637, 640 RVO der Arbeitnehmer bei der Verletzung eines Kollegen und nach § 680 BGB der Geschäftsführer bei der unentgeltlichen (!) Abwendung einer dringenden Gefahr für grobe Fahrlässigkeit einzustehen haben,

1) Gamillscheg, S. 59; Steindorf, AuR 1966, S. 65 (68); Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, § 611, 69. Zur älteren Rechtsprechung Angaben bei Gamillscheg, S. 58, Fußnote 266.

2) Rother, S. 262; Scheuerle, RdA 1958, S. 247 (252); v. Hippel, NJW 1969, S. 302

dann muß im Verhältnis Arbeitnehmer - Arbeitgeber grundsätzlich dasselbe gelten[1], so daß die Haftung in diesen Fällen allenfalls ausnahmsweise begrenzt werden kann.

Schwieriger zu entscheiden ist dagegen die Frage, ob der Arbeitnehmer bei mittlerer Fahrlässigkeit einen Teil des Schadens ausgleichen muß oder von der Ersatzpflicht befreit werden soll.

Man könnte hier die dogmatischen Begründungen für die Haftungsbeschränkungen heranziehen, Fürsorgepflicht des Arbeitgebers,[2] Risikogedanke[3] und stillschweigender Haftungsausschluß[4] sind die wichtigsten. Ob sie richtig sind, soll hier nicht näher untersucht werden, entscheidend ist, daß mit ihrer Hilfe der Umfang der Ersatzpflicht nicht zwingend festgelegt werden kann. So begründen Gamillscheg und Canaris die Haftungsbegrenzung mit dem Risikogedanken. Während jedoch Gamillscheg[5] ausführt: "Andererseits ist m.E. der Risikogedanke stark genug, um die volle Enthaftung des Arbeitnehmers auch in den Fällen des mittleren Verschuldens zu tragen", will Canaris[6] unter dem

1) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers verweist auf § 277 BGB

2) BAG (GS) vom 25.9.1957, AP Nr. 4 zu §§ 898/899 RVO; Hueck/Nipperdey, S. 233; Nikisch, S. 305

3) Gamillscheg, S. 34 ff; Canaris, RdA 1966, S. 41 (45/46)

4) Gamillscheg, S. 27 mit weiteren Nachweisen

5) S. 59

6) RdA 1966, S. 41 (46)

"Gesichtspunkt der Sachgerechtigkeit" eine Schadensteilung befürworten. In beide Entscheidungen fließen Wertungsgesichtspunkte ein, die aus dem Risikogedanken nicht zwingend abzuleiten sind. Dasselbe gilt auch für die Fürsorgetheorie und den stillschweigenden Haftungsausschluß. In welchem Umfang verlangt die Fürsorgepflicht eine Haftungsfreistellung? Warum soll nach ihr der Arbeitnehmer bei mittlerer Fahrlässigkeit den Schaden zum Teil ersetzen, warum hat ihn nicht der Arbeitgeber allein zu tragen? Wie stark ist stillschweigend die Ersatzpflicht begrenzt? Die angeführten Begründungen enthalten keine Kriterien für die Entscheidung dieser Fragen.

Man könnte weiterhin anführen, der Gesetzgeber habe in Art. 34 GG, § 839 BGB und in §§ 637, 640 RVO Anhaltspunkte für die Lösung gegeben. Wenn der Arbeitnehmer bei Verletzung eines Kollegen und der Beamte bei der Verletzung seiner hoheitlichen Pflichten nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit einstehen müssen, dann liegt es nahe, diesen Rechtsgedanken auch auf das Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer anzuwenden.[1)]

Eine Analogie scheidet aber wegen der Unterschiede in den zu regelnden Sachverhalten aus. Die Haftungsbegrenzung nach Art. 34 GG, § 839 BGB ist eine Ausnahmevorschrift für den öffentlichen Dienst,[2)] die schon dann nicht mehr gilt, wenn der Beamte bei fiskalischem Handeln seine Pflichten verletzt

1) Eine Analogie zur Beamtenhaftung befürworten Denecke, RdA 1952, S. 209 (210) und LAG Stuttgart vom 17.9.1954, BB 1954, S. 1029

2) Hueck/Nipperdey, S. 228, Fußnote 27; Bobrowski/Gaul, S. 508; BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

hat. Dann muß er unbegrenzt (allerdings subsidiär, § 839 I S. 2 BGB) haften. § 637 RVO greift ein, weil die Berufsgenossenschaft im wesentlichen den Schaden ersetzt, so daß die Haftungsbegrenzung vor allem im Verhältnis des Arbeitnehmers zur Versicherung wirksam wird.

Auch das BGB spricht nicht eindeutig für oder gegen eine Auffassung. So versucht das BAG, in möglichst großem Umfang an der strengen Haftung des § 276 BGB festzuhalten,[1)] und eine Schadensteilung, wie sie das Gericht vornimmt, ordnet auch § 254 BGB an. Dagegen und für eine volle Entlastung bei mittlerer Fahrlässigkeit spricht aber, daß der § 254 BGB eine Ausnahmevorschrift ist und daß der Schuldner nach dem BGB entweder in vollem Umfang oder gar nicht Ersatz leisten muß, es gilt das Alles-oder-Nichts-Prinzip. Außerdem sehen auch andere Haftungsprivilegierungen (§§ 521, 599, 680 BGB z.B.) nicht eine Schadensteilung, sondern die Beschränkung der Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit vor.

Weder den Begründungen noch dem Gesetz sind also eindeutige und zwingende Kriterien für die Lösung des umstrittenen Problems zu entnehmen, vielmehr ist durch eine wertende, rechtspolitische Entscheidung festzulegen, in welchem Umfang zum Schutz des Arbeitnehmers die strenge Haftung nach § 276 BGB gemindert werden muß. Genau das haben BAG und die zitierte Gegenmeinung getan, als sie sich für die Schadensteilung, bzw. für die Haftungsfreistellung bei mittlerer Fahrlässigkeit entschieden. Man kann also keine der beiden

1) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; BAG vom 8.12. 1958, AP Nr. 1 zu § 276 BGB

Auffassungen als richtig oder falsch bezeichnen, dafür fehlen zwingende Entscheidungskriterien, man kann sie lediglich daraufhin überprüfen, ob sie interessengerecht und praktikabel sind.

Dann muß man aber gegen die BAG-Lösung einwenden, daß die Dreiteilung der Fahrlässigkeit zu Abgrenzungsschwierigkeiten führt. Neben der Trennung von grober und nicht grober Fahrlässigkeit, die unbedingt erfolgen muß (s.o.), soll dieser zweite Bereich noch einmal unterteilt werden in leichte und mittlere Sorgfaltsverstöße. Grobe Unachtsamkeit, Pflichtverletzungen, die eigentlich nicht vorkommen dürfen - mit diesen Schlagworten kann man die grobe Fahrlässigkeit charakterisieren und eine annähernd klare Trennungslinie aufstellen. Für die Unterteilung der leichten und mittleren Fahrlässigkeit fehlen derartige Anhaltspunkte, kleine Versehen und mittlere oder normale Sorgfaltsverstöße sind kaum voneinander abzugrenzen. Die Unterscheidung bleibt deshalb weitgehend der subjektiven Überzeugung des Richters überlassen. Berücksichtigt man weiterhin, daß auch die Abwägung des Arbeitnehmerverschuldens und des Arbeitgeberrisikos zur Festlegung der Ersatzpflicht bei der mittleren Fahrlässigkeit nur schwer vorhersehbar ist, so führt die Lösung des BAG zur Rechtsunsicherheit. Die Entscheidung im Einzelfall und damit die Höhe des Prozeßrisikos kann der Kläger kaum im voraus einschätzen, und es besteht die Gefahr, daß sachfremde Kriterien in die Entscheidung miteinfließen.[1] Gerade im Arbeitsrecht, das dem Schutz des Arbeitnehmers dienen soll, ist dieser Zustand aber untragbar.

1) Darauf hat Gamillscheg, S. 74 an Hand einiger Entscheidungen hingewiesen. S. auch Ruppert, S. 90/91; Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, § 611,69

Eine völlige Haftungsfreistellung bei nicht grober Fahrlässigkeit gewährleistet dagegen die erforderliche Rechtssicherheit.

Das BAG[1] hat zwar gegen diese Lösung und für die Dreiteilung der Fahrlässigkeit angeführt, zur Abschreckung vor Nachlässigkeit und Unachtsamkeit müsse die Ersatzpflicht in möglichst großem Umfang erhalten bleiben. Bei der Beamtenhaftung (Art. 34 GG, § 839 BGB) bestehen diese Bedenken jedoch nicht, vielmehr wird als Vorteil der Haftungsbegrenzung hervorgehoben, sie trage zu einer erhöhten Risikobereitschaft und zur Leistungssteigerung bei.[2] Dasselbe muß aber auch für den Arbeitnehmer gelten. Außerdem bleibt die Haftung für grobe Fahrlässigkeit bestehen, die Fälle der bewußten Nachlässigkeit und Schludrigkeit erfaßt. Insoweit ist also noch eine Abschreckung gewährleistet, auch unter diesem Gesichtspunkt reicht die Ersatzpflicht bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit aus.

Diese Regelung gewährleistet den notwendigen Schutz des Arbeitnehmers, weil die teilweise Ersatzpflicht bei mittlerer Fahrlässigkeit entfällt, die auch einen sorgfältigen Arbeitnehmer treffen kann. Erst für grob fahrlässige Pflichtverletzungen, die bei normaler Anspannung der Aufmerksamkeit leicht zu vermeiden sind, muß er haften. Das Haftungsrisiko wird so weit vermindert, daß ein sorgfältiger Arbeitnehmer ohne Angst vor drohenden Ersatzpflichten arbeiten kann.

1) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

2) BGHZ vom 12.7.1951, E3, S. 94 (104); Wolff, S. 478

Auch für den Arbeitgeber bringt diese Lösung Vorteile, weil der Arbeitnehmer nicht übertrieben vorsichtig arbeiten wird, seine Risikobereitschaft wächst und eine Steigerung seiner Leistungen ist zu erwarten.[1] Ein weiterer Vorteil besteht darin, daß die klare und voraussehbare Schadensteilung die Einschaltung der Versicherung erleichtert.

Aus den genannten Gründen ist eine Haftungsfreistellung in vollem Umfang bei leichter und mittlerer Fahrlässigkeit zu befürworten.

3) Die Verteilung des Restschadens

Wenn der Arbeitnehmer nach den erörterten Grundsätzen über die Haftungsbegrenzung den Schaden nicht oder nur zum Teil ausgleichen muß, dann trägt grundsätzlich der Arbeitgeber den Rest. Die Haftungsbgrenzung erfolgt zu seinen Lasten. Allerdings kann er versuchen, die Belastung über die Preise auf seine Abnehmer, also auf die Allgemeinheit, oder über geringere Löhne auf die Kollegen des Schädigers abzuwälzen. In welchem Umfang das gelingt, läßt sich nicht eindeutig sagen. Der Weg über geringere Löhne ist aber wohl verschlossen, weil die Gewerkschaften über Tarifverträge diesen Bereich mitgestalten und lohnsichernd tätig werden. Wahrscheinlich ist die Berücksichtigung bei der Preisfestsetzung, weil die Belastungen durch die Haftungsbegrenzung alle Arbeitgeber in gleichem Maße treffen, sie werden also in gleichem Maße die Preise erhöhen, so daß der Konkurrenzkampf auf dem Markt dieser Lösung nicht entgegensteht.

1) s.o. B IV a 2 ee

Infolge der Haftungsbegrenzung muß zwar der Arbeitgeber grundsätzlich den Schaden, bzw. den Restschaden tragen, er wird ihn in der Regel aber über den Preis auf die Allgemeinheit abwälzen können.[1)]

4) Die Funktion der Haftungsbegrenzung

Im Mittelpunkt der Diskussion in der Bundesrepublik steht das Bemühen um eine gerechte Risikoverteilung, wie der Streit über die Gefahrneigung und die Dreiteilung der Fahrlässigkeit zeigt. Fürsorgepflicht und Betriebsrisiko, die vor allem zur Begründung der Haftungsbegrenzung herangezogen werden, sind Zurechnungskriterien, die den Arbeitgeber mit dem gesamten Schaden oder einem Teil von ihm belasten. Der Grundsatz des BGB, daß dem rechtswidrig und schuldhaft Handelnden alle von ihm verursachten Schäden zuzurechnen sind, wird zum Schutz des Arbeitnehmers eingeschränkt. Streit besteht dementsprechend über die Verteilung des Schadens zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Das BAG[2)] hat zu diesem Zweck eine Interessenabwägung[3)] vorgenommen und dem Schutz des geschädigten Arbeitgebers die durch das Arbeitsverhältnis erhöhte Gefahr einer Schadensverursachung gegenübergestellt. Es hat also versucht, Risikobereiche voneinander abzugrenzen.

Der Schaden, der mit Hilfe dieser Kriterien dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist, muß von ihm in

1) s. auch v.Hippel, NJW 1969, S. 302; Gamillscheg, S. 44

2) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

3) so auch Hohlfeld, S. 7 und 43/44

vollem Umfang ersetzt werden; der Ersatzanspruch dient also dem Schadensausgleich.

Mit diesem Ziel der gerechten Risikoverteilung war die Berücksichtigung aller Umstände (z.B. der persönlichen Verhältnisse, der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des bisherigen Verhaltens des Arbeitnehmers) nicht zu vereinbaren. Die ältere Rechtsprechung stellte zu sehr die Person des Schädigers in den Vordergrund, die Interessen des Geschädigten dagegen verloren an Gewicht. Dadurch zog man poenale Elemente in die Entscheidung mit ein. Eine gerechte Schadensteilung kann aber nur erfolgen, wenn die Interessen aller Beteiligten in gleichem Maße berücksichtigt werden. Diesen Anforderungen wird das BAG in seinen neueren Entscheidungen gerecht, weil es nur das Verschulden des Arbeitnehmers und das Risiko des Arbeitgebers berücksichtigt.

Als zweite, dem Schadensausgleich nachgeordnete Funktion des Ersatzanspruchs kennt das Schuldrecht die Abschreckung oder Prävention.[1] Die angedrohte Verpflichtung zum Schadensersatz soll von der unerwünschten Verhaltensweise abschrecken.

Das BAG[2] hat diese Funktion mitberücksichtigt und die "Aufrechterhaltung einer schadensfreien Ordnung" sowie die "Abschreckung vor einem Sichgehen-lassen" als Ziele der Ersatzpflicht anerkannt.

Da bei einer Begrenzung der Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, wie sie von einem Teil

1) Larenz, S. 306

2) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

der Literatur befürwortet wird,[1] die abschreckende Wirkung beeinträchtigt werden könnte, schlagen einige Vertreter dieser Auffassung vor, die Funktion mit Hilfe von Betriebsbußen wahrzunehmen.[2] Nach Gamillscheg[3] soll ihre Höhe als Teil oder Vielfaches eines Monatslohnes bestimmt werden und der tatsächlich eingetretene Schaden die Obergrenze bilden. Es handelt sich also wie bei der DDR-Regelung um eine reduzierte Schadensersatzpflicht.

Die beiden Auffassungen zeigen, daß die Ersatzpflicht des Arbeitnehmers auch der Abschreckung dienen soll. Diese Funktion hat die Ausgestaltung der Haftungsbegrenzung nach den verschiedenen Meinungen mitbeeinflußt. Hauptziel der oben erörterten Regelungen ist aber eine gerechte Risikoverteilung zum Schutz des Arbeitnehmers.

5) Vergleich

aa) Die Unterschiede in der Ausgestaltung der Haftungsbegrenzung

Im nachfolgenden Vergleich wird die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit in erster Linie der BAG-Lösung gegenübergestellt, weil sie in der Praxis der Rechtsprechung vorherrschend ist und auch der h.M. in der Literatur entspricht. Die abweichenden Auffassungen werden nur am Rande berücksichtigt.

1) s.o. C III 2 bb

2) Gamillscheg, S. 75-78; Soergel/Siebert/Wlotzke/Volze, § 611, 69

3) a.a.O.

Die Regelungen der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik und der DDR unterscheiden sich bereits in ihren rechtlichen Grundlagen, sie sind hier Richterrecht, dort ein Teil eines besonderen arbeitsrechtlichen Gesetzes, des GBA. Weil eine Entscheidung des Gesetzgebers vorliegt, sind dort die wesentlichen Punkte der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit in der Literatur und Rechtsprechung nicht umstritten, man diskutiert lediglich weniger bedeutsame Interpretationsprobleme. In der Bundesrepublik dagegen besteht in den grundsätzlichen Fragen keine Einigkeit, wie die Darstellung der verschiedenen Meinungen gezeigt hat. Diese Diskussion kann auch zu Änderungen der Rechtsprechung führen,[1)] die BAG-Lösung ist also nicht in demselben Maße endgültig und unangefochten wie die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit.

Nicht nur in ihrer rechtlichen Grundlage, sondern auch in ihrem Inhalt weichen die Regelungen stark voneinander ab.

Als erstes ist der Ausgangspunkt für die Haftungsbegrenzung zu nennen. Das BAG und die westdeutsche Literatur wollen dem Schädiger unter bestimmten Voraussetzungen nur einen Teil des Schadens zurechnen oder ihn sogar ganz von der Haftung freistellen. Als Kriterien für die Aufteilung des Schadens zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zieht man die Gefahrneigung und den Grad des Verschuldens heran, man betrachtet also die Schadensverursachung selbst, nicht die Person des Schädigers. Auch die ältere BAG-Rechtsprechung

1) S.o. C III a 1 bb die Darstellung der BAG-Rechtsprechung zu der Frage, mit Hilfe welcher Kriterien die Ersatzpflicht bei mittlerer Fahrlässigkeit festzulegen ist.

stimmt im wesentlichen damit überein, weil sie nur bei mittlerer Fahrlässigkeit alle übrigen Umstände berücksichtigen wollte, die grundsätzliche Aufteilung aber nach Gefahrneigung und Verschulden vornahm.

Das GBA dagegen rechnet dem Verantwortlichen den gesamten Schaden zu (§ 112 II GBA) und begrenzt den Umfang des Ersatzanspruchs, der an sich begründet ist. Die Höchstgrenzen Monatstariflohn und direkter Schaden, die Differenzierung und der Verzicht bewirken die Haftungsbeschränkung. Ihnen ist gemeinsam, daß sie die Person des Werktätigen in den Vordergrund stellen; die schädigende Handlung selbst, also der Grad der Gefahrneigung und das Verschulden spielen nur eine untergeordnete Rolle, sie werden erst bei der Differenzierung und dem Verzicht relevant.

Diesen verschiedenen Ausgangspunkten entsprechen unterschiedliche Ergebnisse. Das BAG beschränkt die Haftung nur, wenn der Arbeitnehmer gefahrgeneigte Tätigkeit verrichtet hat. Mit Hilfe dieses Kriteriums trennt es zwei Arten von Arbeiten, gefährliche und haftungsrechtlich zu privilegierende einerseits und gefahrlose mit unbegrenzter Ersatzpflicht andererseits. Die Haftungsbegrenzungen der §§ 112 ff GBA dagegen gelten für alle Arbeiten, der Grad der Gefahrneigung beeinflußt nur neben anderen Kriterien die Differenzierung und den Verzicht. In der Bundesrepublik kommt dem Verschulden eine große Bedeutung zu. Nach der BAG-Lösung muß der Arbeitnehmer bei leichter Fahrlässigkeit gar nicht, bei mittlerer zum Teil und bei grober unbegrenzt haften. Nach einer Mindermeinung muß er erst für grobe Fahrlässigkeit einstehen.

Abgesehen von der Unterscheidung zwischen Vorsatz und Fahrlässigkeit beeinflußt nach dem GBA der Verschuldensgrad den Umfang der Ersatzpflicht nur geringfügig. Die drei Fahrlässigkeitsstufen werden grundsätzlich gleich behandelt, für alle gilt die starke Haftungsbegrenzung des § 113 I GBA, lediglich im Rahmen der Differenzierung und des Verzichts können sie neben anderen Gesichtspunkten mitberücksichtigt werden.

Die unterschiedliche Bedeutung des Verschuldens hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer hier für grobe Fahrlässigkeit in der Regel unbegrenzt Ersatz leisten muß, dem Werktätigen dort auch in diesem Fall eine starke Haftungsbegrenzung zugute kommt. Dagegen muß der Arbeitnehmer für leichte, nach der Mindermeinung auch für mittlere Fahrlässigkeit nicht einstehen, der Werktätige wird in Anspruch genommen, wenn nicht ausnahmsweise seine Erziehungsbedürftigkeit fehlt und ein Verzicht möglich ist. Nach der BRD-Lösung wird also im Gegensatz zum GBA eine bestimmte Gruppe von Fällen ganz von der Haftung ausgenommen.

Selbst bei der Behandlung des Vorsatzes kann man nicht mehr von einer Übereinstimmung sprechen. Das GBA sah zwar wie sämtliche Meinungen in der Bundesrepublik eine unbegrenzte Haftung vor, die neuere Literatur führt aber auch hier Erziehungsgesichtspunkte ein und beschränkt in Ausnahmefällen die Ersatzpflicht.

Unterschiedlich ist weiterhin die Verteilung des Restschadens. In der Bundesrepublik trägt ihn grundsätzlich der Arbeitgeber, der ihn jedoch in

der Regel über den Preis auf die Allgemeinheit abwälzen kann. In der DDR werden vor allem die übrigen Betriebsangehörigen und daneben die Gesamtgesellschaft belastet.

Da die Einzelregelungen nicht übereinstimmen, weichen auch die Funktionen der Haftungsbegrenzung und des Ersatzanspruchs voneinander ab. Die Haftungsbegrenzung in der Bundesrepublik soll eine gerechte Schadensteilung zum Schutz des Arbeitnehmers gewährleisten. Da er den gesamten ihm zuzurechnenden Schaden ersetzen muß, steht die Ausgleichsfunktion im Vordergrund, daneben ist Abschreckung beabsichtigt. Die §§ 113 I, IV, 115 IV GBA bewirken zwar auch einen Schutz des Werktätigen, in erster Linie sollen diese Regelungen jedoch die Beeinträchtigung der materiellen Interessiertheit verhindern und die erzieherische Einwirkung auf den Werktätigen ermöglichen. Der Schadensausgleichsgedanke wird dadurch stark zurückgedrängt und auch die Abschreckung ist von untergeordneter Bedeutung.

Nur in einem Punkt gab es eine Zeitlang Übereinstimmung zwischen beiden Regelungen: in begrenztem Umfang hier bei mittlerer Fahrlässigkeit, dort innerhalb des engen Rahmens des § 113 I GBA bei der Differenzierung wurde die Ersatzpflicht unter Berücksichtigung aller Umstände festgelegt. In der DDR ist diese Regelung systemgerecht, weil sie zusammen mit dem subjektiv auszulegenden Verschulden, dem Verzicht und dem Verfahren vor der Konfliktkommission der Erziehung dient. In der Bundesrepublik dagegen stimmt sie mit dem System des

Schadensersatzrechts nicht überein.[1] Sie stellt die Person des Schädigers in den Vordergrund und betont so den Erziehungsgedanken; sie führt nicht zu einer gerechten Schadensteilung, bei der alle beteiligten Interessen in gleichem Maße zu bewerten sind.

Außerdem kann man nur dann alle Umstände berücksichtigen, wenn im Einzelfall eine neutrale Instanz den Entscheidungsspielraum ausfüllt. Eine Entscheidung der Arbeitsvertragsparteien selbst wird kaum zu sachgerechten Ergebnissen führen. Durch den Zwang zur gerichtlichen Geltendmachung und die Ausgestaltung des Verfahrens vor der Konfliktkommission hat man in der DDR diese Voraussetzungen geschaffen. Gerade daran fehlt es in der Bundesrepublik. Nach dem geltenden Prozeßrecht ist ein Gerichtsverfahren nicht als Regelfall, sondern als Ausnahme für Streitfälle vorgesehen. Die Änderung der älteren Rechtsprechung des BAG war also konsequent.

Der Vergleich der Haftungsbeschränkungen zeigt, daß die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit nach dem GBA insgesamt gesehen für den Arbeitnehmer günstiger ist als die Lösung des BAG. Die Begrenzung gilt für alle, nicht nur für gefahrgeneigte Arbeiten. Bei grober Fahrlässigkeit muß der Schädiger nur in geringem Umfang Ersatz leisten und auch bei mittlerem Verschulden führt die niedrige Höchstgrenze des § 113 I GBA zu einer geringeren Belastung als die Abwägung des BAG. Schlechter steht er nur im Falle der leichten Fahrlässigkeit bei gefahrgeneigter Arbeit. Während der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik dann nicht haftet, trifft den Werktätigen eine allerdings niedrige Ersatzpflicht.

1) Canaris, RdA 1966, S. 41 (47); Ruppert, S. 87; Witt, S. 195/196

bb) Die Gründe für die Abweichungen

Man könnte hier auf die unterschiedlichen Wirtschaftsordnungen verweisen. So hat Hohlfeld zur Erklärung der DDR-Regelung angeführt, die besonderen Auswirkungen der Planwirtschaft, die enge Verbindung der Betriebe und die Ausweitung der Schäden, erschwerten den Schadensausgleich und verlangten Vorbeugung durch eine erzieherisch wirkende begrenzte Ersatzpflicht. Diese Argumentation wurde bereits oben widerlegt.[1)]

Zur Erklärung der BAG-Lösung verweist Hohlfeld zwar ebenfalls auf die Wirtschaftsordnung, die Differenzierung nach der Schwere des Verschuldens stehe "im Einklang mit dem System der Marktwirtschaft", die entscheidende Begründung für die Haftungsbeschränkung sieht er jedoch in dem notwendigen Schutz des Arbeitnehmers. Das System der Marktwirtschaft selbst verlange nicht unbedingt eine Haftungsbegrenzung.[2)]

Daß die soziale Schutzfunktion des Arbeitsrechts eine Beschränkung der Ersatzpflicht verlangt, entspricht der hier vertretenen Auffassung.[3)] Die Marktwirtschaft wird man dagegen wohl kaum zur Begründung heranziehen können. Dieses allgemeine Grundprinzip der Wirtschaftsordnung in der Bundesrepublik kann man nicht so konkret fassen, daß ihm Grundsätze für die Ausgestaltung der Ersatzpflicht zu entnehmen sind. Es liegt deshalb näher,

1) im einzelnen B IV a 2 cc

2) Hohlfeld, S. 43/44

3) s.o. C I b

die BAG-Lösung mit Besonderheiten des Arbeitsrechts, eines Teils der Wirtschafts- und Rechtsordnung, zu erklären, dasselbe gilt auch für die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit.

Hier sind vor allem die unterschiedlichen Aufgaben des Arbeitsrechts zu nennen. Das GBA schafft ein Gesamtsystem von Leistungsanreizen, die materielle Interessiertheit, um Planerfüllung und Leistungssteigerung zu gewährleisten. Nach dem Willen des DDR-Gesetzgebers darf die Ersatzpflicht nach §§ 112 ff GBA die materielle Interessiertheit nicht beeinträchtigen, deshalb behandelt er die verschiedenen Fahrlässigkeitsstufen gleich und wählte die niedrige Haftungsgrenze Monatstariflohn.[1] Außerdem soll die materielle Verantwortlichkeit den Werktätigen erziehen, diese Aufgabe hat sie mit dem gesamten sozialistischen Recht gemeinsam.[2] Der Erziehung dienen die Rechtsinstitute Differenzierung und Verzicht, denselben Zweck verfolgt die Haftung auch bei geringem Verschulden. In neuerer Zeit soll dieser Gesichtspunkt sogar eine Begrenzung der Ersatzpflicht bei vorsätzlicher Schadensverursachung begründen. Durch die besondere Zielsetzung der materiellen Verantwortlichkeit tritt die Person der Schädiger in den Vordergrund. Die Schadensverursachung selbst, der Grad des Verschuldens und die Gefahrneigung sind demgegenüber von geringerer Bedeutung.

Ähnliche Aufgaben erfüllt das Arbeitsrecht in der Bundesrepublik nicht. Die Arbeitnehmerhaftung dient

1) s.o. B IV a 2 ee und hh

2) s.o. B IV a 2 dd

wie das gesamte Schadensersatzrecht nicht der Erziehung, sondern dem Ausgleich des Schadens. Die Pflichtverletzung selbst, also der Grad der Gefahrneigung, das Verschulden und die Höhe des Schadens, nicht die persönlichen Umstände des Schädigers sind entscheidend für den Umfang der Ersatzpflicht, der zum Schutz und zum Ausgleich der wirtschaftlichen Schwäche des Arbeitnehmers beschränkt werden muß. Unter diesem Gesichtspunkt legte das BAG die Haftungsgrenze fest und bemühte sich, durch die Voraussetzung Gefahrneigung und die Dreiteilung der Fahrlässigkeit die Ersatzpflicht gerade so weit zu beschränken, wie es zum Schutz des Arbeitnehmers erforderlich ist. Dasselbe Ziel verfolgen auch die übrigen oben zitierten Meinungen.

Die unterschiedlichen Aufgaben des Arbeitsrechts sind eine Folge der abweichenden rechtlichen und ideologischen Beziehungen zum Betrieb.[1)]

Der DDR-Gesetzgeber mußte die Gemeinschaftsbeziehungen im Betriebskollektiv und in der sozialistischen Gesellschaft regeln. Die Schadensverursachung erscheint als gemeinschaftswidriges Verhalten, das eine Erziehungsmaßnahme erforderlich macht. Die niedrige Haftungsgrenze Monatstariflohn und damit die Erhaltung der materiellen Anreize ist für die Gemeinschaft die günstigste Lösung.

Das Arbeitsrecht der Bundesrepublik regelt die vertraglichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Bei Schadensverursachungen

1) s.o. C II b 4

im Rahmen dieser Rechtsbeziehungen muß der Arbeitnehmer Ersatz leisten. Ob die Haftung begrenzt werden soll, um Leistungsanreize nicht zu beeinträchtigen, kann der Arbeitgeber auf Grund der Privatautonomie selbst entscheiden, das Arbeitsrecht verlangt nur unter sozialen Gesichtspunkten eine Beschränkung der Ersatzpflicht.

Welche Bedeutung diesem ideologischen Unterschied zukommt, zeigt vor allem die Wahl der Haftungsgrenze.

Haftungsbeschränkungen belasten in der Bundesrepublik den Arbeitgeber als Vertragspartner des Schädigers oder die Allgemeinheit, wenn es gelingt, den Restschaden über den Preis abzuwälzen. Die BAG-Rechtsprechung sowie die übrigen Meinungen versuchen, diesen Interessenkonflikt, Schutz des Arbeitnehmers einerseits und Belastung des Arbeitgebers oder der Allgemeinheit andererseits, durch eine gerechte Haftungsgrenze zu lösen. Sie betrachten deshalb nicht einseitig die Person des Schädigers, sondern wägen ab zwischen dem Grad des Arbeitnehmerverschuldens und dem Risiko des Arbeitgebers. Entscheidend ist die Suche nach den Voraussetzungen für die Entlastung des Schädigers und die Belastung des Arbeitgebers. Diese Interessenwertung verlangt z.B. bei grober Fahrlässigkeit eine höhere Ersatzpflicht als bei leicht fahrlässigen Sorgfaltsverstößen.

Da gesellschaftliches Eigentum an Produktionsmitteln besteht, konnte das GBA die Haftungsgrenze ohne Rücksicht auf die Individualinteressen der Arbeitgeber festlegen. Der Gesetzgeber konnte sein Ziel

Leistungssteigerung mit Hilfe der materiellen Interessiertheit durchsetzen und die Lösung einführen, die nach seiner Auffassung der Gemeinschaft am besten dient. Deshalb belastete er bei grob fahrlässiger Schadensverursachung die Betriebsangehörigen und die Gesellschaft fast in demselben Umfang mit dem Restschaden wie bei den geringeren Verschuldensformen, § 113 I GBA behandelt alle Stufen der Fahrlässigkeit gleich. Da die sozialistische Ideologie von der Übereinstimmung der Interessen eines jeden Werktätigen mit den gesellschaftlichen Erfordernissen ausgeht[1], muß dieses Ergebnis auch für den einzelnen am günstigsten sein.

Wichtig für die Erklärung der unterschiedlichen Regelungen sind auch die historische Entwicklung und die rechtliche Grundlage der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik und der DDR.

Das BAG knüpfte an die Rechtsprechung des RAG an und übernahm das Institut der gefahrgeneigten Arbeit. Damit stand die Frage im Vordergrund, welche besonderen Umstände die Schadensverursachungen begünstigen müssen, um dem Arbeitgeber den gesamten Schaden oder einen Teil von ihm zurechnen zu können.

Anders verlief die Entwicklung in der DDR. Nachdem man über zehn Jahre lang eine fast unbegrenzte Haftung befürwortet hatte und nur § 252 BGB nicht anwandte, konnte der Gesetzgeber ohne Rücksicht auf historische Vorgänger eine eigene Lösung entwickeln, im Gegensatz zur Lage in der Bundesrepublik drängte sich ihm das Institut der gefahrgeneigten Arbeit nicht auf.

1) s.o. B II c

Die Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik ist Richterrecht, das die unbegrenzte Haftung des BGB aus sozialen Gründen im Arbeitsrecht beschränken soll. Bei dieser Entscheidung hat der Richter jedoch im Gegensatz zum Gesetzgeber keinen weiten Ermessensspielraum, sondern die Gesetzeskorrektur muß sich darauf beschränken, ungerechte und unbillige Ergebnisse zu vermeiden. Um diese Fälle für die Arbeitnehmerhaftung bestimmen zu können, begann man mit besonders gefährlichen Arbeiten und stellte als Voraussetzung die Gefahrneigung auf. Außerdem versucht das BAG, durch die Abstufung des Verschuldens dem Gesetz in möglichst großem Umfang Geltung zu verschaffen.[1] Als besonders unbillig empfindet es jedoch eine Haftung des Arbeitnehmers bei leichter Fahrlässigkeit und gefahrgeneigter Arbeit, zu seinem Schutz entfällt dann die Ersatzpflicht in vollem Umfang.

In der DDR schuf der Gesetzgeber eine neue Regelung, er fand keine Lösung des Problems vor, weil Literatur und Rechtsprechung bis zum Erlaß des GBA im Jahre 1961 von einer fast unbegrenzten Ersatzpflicht ausgingen und nur § 252 BGB nicht angewandt wurde. An dem von einem "bürgerlichen" Gesetzgeber aufgestellten Grundsatz der unbegrenzten Haftung hielt man fest und ging nicht durch einen "sozialistischen" Richterspruch von ihm ab. Gerade mit dem Wechsel der Gesellschaftsordnung wäre die Durchbrechung des Gesetzes aber sehr leicht zu erklären gewesen. Daraus ist zu schließen, daß eine Belastung des Werktätigen mit dem gesamten Schaden nicht als völlig unbillig empfunden wurde. Diese Grundvorstellung prägte auch die gesetzliche

1) BAG vom 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

Regelung, die von einer unbegrenzten Haftung ausgeht und erst den Umfang der Ersatzpflicht mindert und die keine völlige Haftungsfreistellung bei leichter Fahrlässigkeit und gefahrgeneigter Arbeit vorsieht. Das Rechtsinstitut Verzicht (§ 115 IV GBA) steht dieser Bewertung nicht entgegen. Es setzt gerade einen Ersatzanspruch voraus, auf den verzichtet werden kann, und soll außerdem nicht dem Gesichtspunkt der Unbilligkeit Rechnung tragen, sondern Fälle mangelnder Erziehungsbedürftigkeit erfassen. Nicht bei jeder leicht fahrlässigen Schadensverursachung muß der Betrieb verzichten, sondern nur dann, wenn außerdem eine erzieherische Einwirkung auf den Verantwortlichen nicht erforderlich ist.[1] In der Ausgestaltung der Ersatzpflicht war der Gesetzgeber also frei, er konnte deshalb die materielle Verantwortlichkeit in der oben dargestellten Weise unter Berücksichtigung der Erziehungsfunktion und der materiellen Interessiertheit regeln.

Wenn soeben behauptet wurde, die Haftung des Werktätigen bei leichter Fahrlässigkeit und gefahrgeneigter Arbeit werde nicht als unbillig empfunden, so ist folgende Einschränkung zu machen: das gilt zwar für den Gesetzgeber, die Literatur sieht jedoch eine Ausnahme vor. Trotz der geringen Haftung und der für den Werktätigen insgesamt günstigen Regelung versuchte sie, kleine Versehen infolge von Arbeitsüberlastung oder bei monotoner Tätigkeit von der Ersatzpflicht auszunehmen, und schuf das Institut der "schuldlosen Fehlhandlung".[2] Man erkannte also, daß es Fälle schuldhafter Pflichtverletzung gibt, bei denen jede auch noch so geringe Ersatzpflicht unbillig ist.

1) s. o. B IV a 2 ff

2) s. o. B III e

Es handelt sich hier um eine Parallele zur gefahrgeneigten Arbeit mit allerdings engeren Voraussetzungen, weil bei der starken Haftungsbegrenzung an die Unbilligkeit schärfere Anforderungen zu stellen sind. Eine Ausweitung dieses Instituts bis zur Annäherung an die Lösung des BAG (völlige Haftungsfreistellung bei gefahrgeneigter Arbeit und geringem Verschulden) ist aber nicht zu erwarten, weil das Problem wegen der niedrigen Ersatzpflicht nicht dringend genug ist und im Einzelfall der Ausweg über den Verzicht bleibt. Außerdem steht die Erziehungsfunktion stärkeren Einschränkungen der Haftung entgegen.

Wenn trotz der geringen Belastung des Werktätigen durch die materielle Verantwortlichkeit das Institut der schuldlosen Fehlhandlung entwickelt wurde, muß man daraus schließen, daß eine Beschränkung des Haftungsumfanges allein nicht ausreicht, sondern daß bestimmte Fälle fahrlässiger Schadensverursachung von der Ersatzpflicht ausgenommen werden müssen. Nur so kann man die Probleme der Arbeitnehmerhaftung befriedigend lösen. Der Weg, den das BAG eingeschlagen hat, ist also grundsätzlich richtig, wenn man auch über den Umfang der Haftungsbegrenzung im einzelnen streiten kann.

Die Haftungsbegrenzungen der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit und der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik weichen also stark voneinander ab. Als Hauptgründe sind zu nennen:

- die unterschiedlichen Aufgaben des Arbeitsrechts, in der Bundesrepublik Schutz des Arbeitnehmers, in der DDR Erziehung und Leistungssteigerung. Diese Funktionen sind eine Folge der abweichenden rechtlichen und ideologischen Beziehungen des Arbeitnehmers zum Betrieb, hier schuldrechtlicher Vertrag, dort Gemeinschaftsverhältnis.

- die unterschiedliche rechtliche Grundlage der erörterten Regelungen, in der Bundesrepublik Richterrecht, in der DDR Gesetz.

b) Besondere Regelungen

1) Mankohaftung

Die erhöhte materielle Verantwortlichkeit des § 113 II b GBA kann man mit der Mankohaftung in der Bundesrepublik vergleichen. Sie greift ein, wenn der Arbeitgeber durch einen Fehlbestand in Kassen oder Warenlagern, die er dem Arbeitnehmer anvertraut hat, einen Schaden erleidet.[1] Betroffen von dieser Haftung sind z.B. Geschäftsführer, Betriebs- und Filialleiter, Lagerverwalter, Kassierer, Schaffner, Verkaufsfahrer.[2] Zwei Fallgruppen sind zu unterscheiden:

- Die Vertragspartner haben keine besondere Vereinbarung getroffen; dann gelten die Grundsätze der allgemeinen Mankohaftung.
- Besteht eine besondere Abrede über die Haftung für Fehlbestände, dann richtet sich die Ersatzpflicht nach dieser rechtsgeschäftlichen Vereinbarung.

1) Woltereck, S. 15, Bleistein, DB 1971, S. 2213; Hueck/Nipperdey, S. 231, Fußnote 33b

2) Götz Hueck, Anmerkung zu BAG AP Nr. 54 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Woltereck, S. 20

aa) Allgemeine Mankohaftung

Anspruchsgrundlagen sind auch hier positive Verletzung des Arbeitsvertrages[1] und Delikt. (Im folgenden soll nur der erste Anspruch betrachtet werden.) Allerdings ging die ältere Rechtsprechung und Literatur[2] noch davon aus, Lagerverwalter, Kassierer und ähnliche Arbeitnehmer hätten Pflichten aus einem gemischten Vertrag zu erfüllen, der neben arbeitsvertraglichen Elementen auch solche der Geschäftsbesorgung und Verwahrung enthalte. Die anvertrauten Sachen müßten sie deshalb nach §§ 667, 695 BGB herausgeben; infolge des Fehlbestandes seien sie dazu aber nicht in der Lage und hafteten deshalb aus Unmöglichkeit.

Gegen diese Auffassung spricht, daß bereits der Arbeitsvertrag alle Pflichten des Arbeitnehmers enthält, auch die zur ordentlichen Kassenführung und Lagerhaltung. Deshalb tritt bei einem Fehlbestand die Haftung aus positiver Forderungsverletzung ein, die Geschäftsbesorgungs- und Verwahrungsvorschriften müssen daneben nicht mehr herangezogen werden.[3]

1) h.M.: BAG vom 27.2.1970, AP Nr. 54 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers mit zustimmender Anmerkung Götz Hueck, a.a.O.; Woltereck, S. 26-31; Barton, S. 26-33; Hansen, AuR 1968, S. 295 (297/298)

2) LAG Bremen vom 5.1.1955, AP Nr. 3 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Galperin, AR-Blattei, D Haftung des Arbeitnehmers III, C III 2; Bulla, DB 1952, S. 58

3) im einzelnen und mit weiteren Angaben: Woltereck, S. 24-31

Der Arbeitnehmer hat also den Schaden zu ersetzen, den er durch eine rechtswidrige und schuldhafte Pflichtverletzung verursacht. Der Anspruch unterliegt denselben Haftungsbegrenzungen wie die oben erörterte allgemeine Arbeitnehmerhaftung.[1)]

Nach der Rechtsprechung des BAG[2)] muß der Arbeitgeber auf Grund der Fürsorgepflicht alles ihm mögliche tun, um den Arbeitnehmer vor Schadensverursachungen und Ersatzpflichten zu bewahren. Fehler in der Organisation des Betriebes kann der Ersatzpflichtige deshalb nach § 254 BGB dem Anspruch entgegenhalten, sie wirken haftungsmindernd. Als Beispiele sind zu nennen: der Arbeitsbereich ist nicht gegen Zugriffe Dritter abgesichert, so daß sie ungehinderten Zugang zur Kasse oder zum Lager haben; dem Arbeitnehmer werden unzuverlässige Hilfskräfte zugeteilt oder der Arbeitgeber unterläßt notwendige Kontrollen.[3)] Die Mankohaftung stimmt also in den Voraussetzungen und dem Umfang der Ersatzpflicht mit der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung überein, Besonderheiten sollen jedoch für die Verteilung der Beweislast gelten.

Der Arbeitgeber muß Bestehen und Höhe des Mankos beweisen, wobei es ausreicht, wenn sich der

1) Woltereck, S. 46; Barton, S. 65/66; Hueck/Nipperdey, S. 231, Fußnote 33b; Bleistein, DB 1971, S. 2213 (2214/2215). Zum Teil wird versucht, bei der Mankohaftung die Voraussetzungen für die Beschränkung der Ersatzpflicht besonders eng zu fassen (so Galperin, AR-Blattei, D Haftung des Arbeitnehmers III, C III 2; Bulla, DB 1952, S. 58 (59); LAG Bremen vom 5.1.1955, AP Nr. 3 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers). Dazu im einzelnen Woltereck, S. 43-46

2) BAG vom 26.1.1971, DB 1971, S. 969

3) Woltereck, S. 54/55; Barton, S. 54-57

Fehlbestand aus den Buchungen ergibt, die der Arbeitnehmer selbst vorgenommen hat. Diese Vermutung kann nur noch durch den Nachweis widerlegt werden, es liege kein tatsächlicher Fehlbestand vor.[1] Umstritten ist, ob der Arbeitnehmer die Beweislast für die Kausalität und das Verschulden trägt. Muß er z.B. beweisen, daß ein Dritter und nicht er selbst das Manko verursacht hat? Man könnte hier § 282 BGB analog anwenden.

Barton[2] hat sich dagegen ausgesprochen, weil diese Vorschrift voraussetze, daß Gläubiger und Schuldner verschiedenen, klar voneinander abgegrenzten und eigenständigen Leistungsbereichen entstammten. Das sei aber bei einem persönlich abhängigen und weisungsgebundenen Arbeitnehmer zu verneinen, weil der Arbeitgeber gestaltend und kontrollierend in den Arbeitsbereich eingreifen könne.

Nach einer weiteren Auffassung[3] muß der Arbeitgeber Pflichtverletzung, Schaden und Kausalität, also den objektiven Tatbestand, beweisen, den Arbeitnehmer treffe dagegen die Beweislast für das Verschulden. Diesen Nachweis könne der Kläger wegen fehlender lückenloser Kontrollmöglichkeit nicht führen.

Eine andere Lösung vertritt das BAG.[4] Der

1) BAG vom 3.8.1971, DB 1971, S. 2263 (2264); BAG vom 11.11.1969, AP Nr. 49 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Bleistein, DB 1971, S. 2213 (2214)

2) S. 76-85

3) Woltereck, S. 58-63

4) BAG vom 11.11.1969, AP Nr. 49 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers und vom 27.2.1970, AP Nr. 54 a.a.O.; ebenso Bleistein, DB 1971, S. 2213/2214; Hueck/Nipperdey, S. 231, Fußnote 33 b

Arbeitgeber muß das Manko nachweisen und außerdem darlegen, daß der Arbeitnehmer alleinige Verfügungsmacht über Lager oder Kasse und alleinigen Zugang hat. Dieser trägt dann die Beweislast für die Kausalität und das Verschulden.

Zu demselben Ergebnis kommt auch Hansen[1] über eine analoge Anwendung des § 282 BGB. Dieser Vorschrift liege der Rechtsgedanke zu Grunde, daß derjenige, der in einem Gefahrenbereich Herrschafts- und Kontrollmöglichkeiten habe, auch das Risiko der Unaufklärbarkeit des Sachverhalts tragen müsse. Die Voraussetzung sei aber erfüllt, wenn der Arbeitnehmer allein Zugang und Verfügungsmacht über Kasse oder Lager habe; er sei dann nicht nur für den subjektiven Tatbestand, sondern auch für die Pflichtverletzung und ihre Ursächlichkeit beweispflichtig.[2]

Diese Verteilung der Beweislast nach Gefahrbereichen stimmt überein mit der in der zivilrechtlichen Literatur und Rechtsprechung vorherrschenden Lösung des Problems, ob § 282 BGB bei der positiven Forderungsverletzung anzuwenden ist.[3] Sie gilt auch für die allgemeine Mankohaftung,[4] weil bei den

1) AuR 1968, S. 295 (298/299)

2) Ob § 282 BGB nicht nur für das Verschulden, sondern auch für Pflichtverletzung und Kausalität gilt, ist umstritten. Dafür Soergel/Siebert/Schmidt, § 282, 1; Larenz, S. 244. Dagegen BGH vom 13.2.1969, JZ 1969, S. 335/336

3) Prölss, S. 65 ff; Larenz, S. 274/275; Fikentscher, S. 231/232; Soergel/Siebert/Schmidt, vor § 275, 41; BGH a.a.O., allerdings begrenzt auf das Verschulden

4) Canaris, Anmerkung zu BAG, AP Nr. 49 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Medicus, Anmerkung zu BAG AP Nr. 58, a.a.O.; ähnlich Hueck/Nipperdey, S. 231, Fußnote 33b

erfaßten Tätigkeiten laufende Kontrollen durch den Arbeitgeber nur schwer möglich sind und Fehlbestände oft erst aufgedeckt werden können, wenn die Ursachen nicht mehr ersichtlich sind. Nur der Arbeitnehmer selbst kann den Sachverhalt noch aufklären. Entgegen der Auffassung von Barton hat er einen relativ abgeschlossenen Leistungsbereich, und die erschwerten Kontrollmöglichkeiten müssen durch eine Beweislastumkehr ausgeglichen werden.

Nicht nur für die Mankohaftung, sondern grundsätzlich im gesamten Arbeitsrecht gilt diese Verteilung der Beweislast nach Gefahrbereichen. Auch andere als die hier angesprochenen Arbeitnehmer können einen abgeschlossenen Tätigkeitsbereich haben, doch wird das nur selten zutreffen. Die oben dargestellten Grundsätze sind praktisch Sondervorschriften für Kassen- und Lagerverwalter, Filialleiter und ähnliche Arbeitnehmergruppen, also für die Mankohaftung.

bb) Besondere Abreden

Abweichend von diesen allgemeinen Grundsätzen können die Arbeitsvertragsparteien die Ersatzpflicht für Fehlbestände durch besondere Vereinbarungen regeln und dadurch das Haftungsrisiko des Arbeitnehmers erhöhen. Während die allgemeine Arbeitnehmerhaftung nur selten vertraglich geregelt wird, geschieht das bei der Mankohaftung oft, weil Verluste häufig auftreten und wegen der verminderten Kontrollmöglichkeiten nur schwer aufzuklären sind.

Die Abreden bedürfen keiner Form, sie können auch stillschweigend geschlossen werden, wenn sie etwa für Verträge der Art typisch sind und die Parteien davon Kenntnis hatten. Die Übernahme einer bestimmten Stellung, z.B. der Leitung einer Filiale, ist aber noch nicht ohne weiteres als eine solche Willenserklärung auszulegen, es müssen weitere Anhaltspunkte gegeben sein. Für eine Garantiehaftung schließlich hat das BAG wegen des besonders hohen Risikos für den Arbeitnehmer sogar eine ausdrückliche Vereinbarung verlangt.[1)]

In der Ausgestaltung der Abrede sind die Parteien weitgehend frei. Sie können z.B. die Mankoermittlung regeln (wer nicht an einer Inventur teilnimmt, kann deren Richtigkeit nicht bestreiten[2)]), eine verschuldensunabhängige Ersatzpflicht[3)] oder sogar eine kollektive Haftung vereinbaren. Mehrere Arbeitnehmer müssen dann anteilig für jeden in ihrem Arbeitsbereich (z.B. Einzelhandelsgeschäft) auftretenden Fehlbestand einstehen.[4)]

Diese Gestaltungsfreiheit unterliegt den allgemeinen gesetzlichen Grenzen, die Vereinbarungen dürfen nicht gegen ein Verbotsgesetz verstoßen (§ 134 BGB) und nicht sittenwidrig sein (§ 138 BGB). Diese letzte Vorschrift ist besonders wichtig für die Mankoabreden, weil ihre Voraussetzungen dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber kraft seiner starken wirtschaftlichen Stellung einen

1) BAG vom 27.2.1970, AP Nr. 54 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

2) Woltereck, S. 68

3) Woltereck, S. 71-73; BAG vom 27.2.1970, AP Nr. 54 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers

4) Woltereck, S. 73/74; zu den Grenzen der Kollektivhaftung im einzelnen LAG Baden-Württemberg vom 26.2.1970, AMSt 1970, Nr. 173

Teil seines Unternehmerrisikos durch die Mankoabrede auf den Arbeitnehmer überträgt, ohne dafür einen entsprechenden Ausgleich zu gewähren.[1] Der Arbeitgeber muß also das Gehalt so weit erhöhen, daß die im Durchschnitt zu erwartenden Ersatzpflichten mit der Risikoprämie abgedeckt werden können.

Sittenwidrige Vereinbarungen sind nach § 138 I BGB nichtig. Abweichend von § 139 BGB wird man aber im Zweifel annehmen, daß der Arbeitsvertrag auch ohne sie wirksam bleiben soll, es gelten dann die Grundsätze der allgemeinen Mankohaftung.[2]

Um die Durchsetzung der Schadensersatzansprüche bei Fehlbeständen zu erleichtern, kann der Arbeitgeber also über eine Mankoabrede dem Arbeitnehmer einen Teil des Unternehmerrisikos übertragen. Zum Schutz des Arbeitnehmers muß er aber dafür einen wirtschaftlichen Ausgleich gewähren.

cc) Vergleich

Die tatsächliche Situation, erschwerte Kontrollmöglichkeiten und häufig auftretende Fehlbestände bei Kassen und Warenlagern, hat in beiden Rechtsordnungen zu Sonderregelungen geführt: zur erweiterten materiellen Verantwortlichkeit des § 113 II b GBA und zur allgemeinen und besonderen Mankohaftung.

Als erstes ist die GBA-Regelung mit der allgemeinen Mankohaftung zu vergleichen.

1) BAG vom 9.4.1957, AP Nr. 4 und vom 27.2.1970, AP Nr. 54 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers; Woltereck, S. 64/65; Barton, S. 113/114; Klein, S. 112

2) Barton, S. 128/129

Beide gelten für Arbeitnehmer mit einem abgeschlossenen Arbeitsbereich, z.B. für Kassierer, Lagerverwalter Filialleiter. Der Betroffene Personenkreis stimmt überein. Auch die Folgen von Organisationsmängeln im Betrieb (z.B. ein Dritter hat Zugang, schlecht ausgebildetes Hilfspersonal) sind ähnlich: in der DDR entfällt die erhöhte Verantwortlichkeit und den Werktätigen trifft nur die geringere Ersatzpflicht des § 113 I GBA. In der Bundesrepublik tritt über § 254 BGB eine Haftungsminderung ein. Für die erschwerten Kontrollmöglichkeiten haben beide Rechtsordnungen als Ausgleich eine Beweislastumkehr geschaffen.

Neben diesen Übereinstimmungen gibt es wesentliche Differenzen. Das GBA verlangt eine schriftliche Vereinbarung, in der Bundesrepublik reichen bereits die tatsächlichen Gegebenheiten aus, um die Rechtsfolgen der allgemeinen Mankohaftung eintreten zu lassen. § 113 II b GBA sieht gegenüber § 113 I GBA eine erhöhte Ersatzpflicht vor, die allgemeine Mankohaftung stimmt in den Haftungsbegrenzungen aber mit der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung überein.

Zur Begründung ist darauf hinzuweisen, daß die erhöhte Verantwortlichkeit vor der Pflichtverletzung wirksam werden soll, sie soll das Verantwortungsbewußtsein des Werktätigen stärken und ihn von der Schadensverursachung abschrecken. Diesen Zwecken dienen die schriftliche Vereinbarung und die erhöhte Ersatzpflicht.[1] Eine besondere Abschreckung soll die allgemeine Mankohaftung dagegen nicht bewirken, wie die allgemeine Arbeitnehmerhaftung dient sie diesem Ziel erst in zweiter Linie.

1) s.o. B IV b 4

Angestrebt ist lediglich eine Erleichterung des Schadensausgleichs durch die Beweislastumkehr.

Betrachtet man die besonderen Mankoabreden, so verlangen sie zwar wie das GBA eine vertragliche Vereinbarung, die Unterschiede beider Rechtsinstitute sind aber beträchtlich.

Das GBA und die Rahmenkollektivverträge legen die Voraussetzungen fest und bestimmen auch die niedrige Höchstgrenze der Ersatzpflicht von drei, bzw. sechs Monatslöhnen. Die Arbeitsvertragsparteien besitzen keine Gestaltungsfreiheit. In der Bundesrepublik dagegen können die Vertragspartner die Mankoabrede nach ihrem Belieben ausgestalten, sie können eine unbegrenzte oder verschuldensunabhängige Ersatzpflicht oder sogar eine kollektive Haftung vereinbaren.

Dieser Unterschied beruht auf der abweichenden Ausgestaltung der Arbeitsrechtsordnungen. In der DDR versucht man, das gesamte Rechtsgebiet bis ins Detail durch Gesetze und Kollektivverträge einheitlich zu regeln. In der Bundesrepublik dagegen können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Grund der Privatautonomie ihre vertraglichen Beziehungen frei gestalten.[1)]

Weiterhin sind Mankoabreden nur gültig, wenn der Arbeitnehmer eine Risikoprämie erhält, eine ähnliche Voraussetzung kennt das GBA nicht. Für diese Abweichung kann man mehrere Gründe anführen.

1) s. auch C I a

Rechtsgrundlage der Mankohaftung ist ein schuldrechtlicher Vertrag. Wenn in diesem Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung die Verpflichtung des Arbeitnehmers erhöht wird (gesteigertes Haftungsrisiko), steht ihm ein höheres Entgelt zu. Nach der Grundvorstellung des BGB soll es unter gleichberechtigten Vertragspartnern frei ausgehandelt werden. Da der Arbeitnehmer als der wirtschaftlich Schwächere dazu aber nicht immer in der Lage ist, muß ihn das Arbeitsrecht durch eine entsprechende Gültigkeitsvoraussetzung schützen.

Zur Begründung der DDR-Regelung kann man auf das Verhältnis des Werktätigen zum Betrieb hinweisen.[1] Als Miteigentümer und Mitglied der sozialistischen Gemeinschaft übernimmt er das erhöhte Risiko. Im Vordergrund steht nicht das vertragliche Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung wie in der Bundesrepublik (s. o.), das bei einer Erhöhung der Leistungen des Arbeitnehmers ein höheres Entgelt verlangt, sondern der Werktätige erfüllt eine Gemeinschaftspflicht und handelt auch im eigenen Interesse und zu seinem eigenen Nutzen. Dafür muß er nicht unbedingt einen wirtschaftlichen Ausgleich erhalten.

Ein weiterer Grund ist die unterschiedliche Höhe der Ersatzpflicht. Die Arbeitsvertragsparteien in der Bundesrepublik können durch die Mankoabrede das Haftungsrisiko des Arbeitnehmers sehr stark erhöhen. Die Vereinbarungen können eine unbegrenzte oder sogar eine verschuldensunabhängige Ersatzpflicht vorsehen und damit die zum Schutz des Arbeitnehmers geschaffenen Beschränkungen der Haftung aufheben. Dann muß man aber als Ausgleich

1) s.o. C II b 4

den Lohn erhöhen, um eine übermäßige Belastung des Ersatzpflichtigen zu vermeiden. Die Gültigkeitsvoraussetzung Risikoprämie korrigiert also die freie inhaltliche Vertragsgestaltung.[1)]

Das GBA und die Rahmenkollektivverträge dagegen bestimmen Voraussetzungen und Rechtsfolgen der erhöhten materiellen Verantwortlichkeit. Sie sehen weder eine verschuldensunabhängige noch eine unbegrenzte Ersatzpflicht vor, sondern auch § 113 II b GBA hat in Verbindung mit den Rahmenkollektivverträgen die Haftung soweit beschränkt, daß der Werktätige die Belastung tragen kann. Es gibt also keine freie inhaltliche Vertragsgestaltung, die durch eine Gültigkeitsvoraussetzung Risikoprämie korrigiert werden muß, und die angeordnete Ersatzpflicht wird noch immer so weit beschränkt, daß ein wirtschaftlicher Ausgleich zum Schutz des Verantwortlichen nicht erforderlich ist.

Außerdem würde eine solche Risikoprämie die angestrebte abschreckende Wirkung der erhöhten materiellen Verantwortlichkeit beeinträchtigen, die gerade durch den drohenden höheren Nachteil erreicht werden soll. Zwar könnte sie einen Anreiz zu sorgfältiger Arbeit schaffen, weil der Werktätige den Betrag behalten darf, den er nicht für die Erfüllung von Schadensersatzpflichten verwenden muß, diese Aufgabe erfüllen aber bereits Prämien und besondere Lohnformen im Rahmen der materiellen Interessiertheit. In Ergänzung dazu soll die erhöhte materielle Verantwortlichkeit abschreckend wirken, sie muß deshalb gegenüber der allgemeinen Regelung des § 113 I GBA einen höheren Nachteil vorsehen.

1) s.o. C I a

Die besonderen Mankoabreden in der Bundesrepublik dagegen sollen nur den Schadensausgleich erleichtern, diese Funktion wird durch eine Risikoprämie nicht beeinträchtigt.

Obwohl die zu regelnden Sachverhalte, Fehlbestände in Kassen und Lagern, übereinstimmen und zur Einführung besonderer Rechtsinstitute führten, weichen die Regelungen im einzelnen stark voneinander ab. Die Gründe hierfür sind die unterschiedlichen Grundkonzeptionen der Arbeitsrechtsordnungen, hier Vertragsfreiheit, dort zwingendes Gesetz, die rechtlichen und ideologischen Beziehungen zum Betrieb, schuldrechtlicher Vertrag, bzw. Gemeinschaftsverhältnis, die Höhe der angeordneten Ersatzpflichten und die Funktionen des § 113 II b GBA und der besonderen Mankoabreden, Abschreckung, bzw. Schadensausgleich.

2) Verlust und Beschädigung von Werkzeug und Schutzkleidung

Aus dem Arbeitsvertrag trifft den Arbeitnehmer die Verpflichtung, ihm anvertraute Gegenstände (z. B. Schutzkleidung, Werkzeug) ordentlich zu verwahren und zu behandeln.[1] Verletzt er sie schuldhaft, muß er nach den Grundsätzen der positiven Forderungsverletzung Ersatz leisten. Die Beweislast ist hier wie bei der Mankohaftung zu verteilen. Hat der Arbeitgeber die alleinige Verfügungsmacht und das Vorhandensein von Schutzvorkehrungen gegen Zugriffe Dritter (verschließbarer Schrank zum Aufbewahren) nachgewiesen,[2] ist der Arbeitnehmer

1) Ob daneben noch ein Anspruch aus § 985 BGB zu bejahen ist - so ArbG Wetzlar vom 26.2.1971, DB 1971, S. 2021 - soll hier nicht entschieden werden.

2) dazu ArbG Husum vom 4.7.1967, ARSt 1967, Nr. 1287

für die Kausalität und das Verschulden beweispflichtig,[1] weil die Schädigung in seinem Herrschaftsbereich auftritt.

Hinsichtlich der Beweislastumkehr besteht also Übereinstimmung mit § 113 II a GBA.[2] Der zu regelnde Sachverhalt zwingt dazu.

Während in der DDR die Grundsätze aber nur für den Verlust gelten, finden sie in der Bundesrepublik auch bei Beschädigung Anwendung. Außerdem wird man in der Bundesrepublik im Gegensatz zum GBA die oben erörterten Haftungsbegrenzungen der Arbeitnehmerhaftung anwenden,[3] wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Diesen Unterschied kann man mit den abweichenden Zielen der Regelungen erklären. In der Bundesrepublik wird ein gerechter Schadensausgleich angestrebt, § 113 II a GBA dagegen soll nur die nachlässige Verwahrung des Werkzeugs verhindern. Erreicht wird das durch die abschreckende Wirkung der erhöhten Ersatzpflicht und der Beweislastumkehr.

3) Schadensverursachungen infolge von Alkoholgenuß

Besondere Regelungen für alkoholbedingte Schadensverursachungen gibt es in der Bundesrepublik nicht, vielmehr ist nach den allgemeinen Grundsätzen zu entscheiden und zu fragen, welcher Schuldvorwurf

1) Hueck/Nipperdey, S. 230, Fußnote 33a; ArbG Wetzlar, a.a.O.

2) s.o. B IV b 1 und 2

3) LAG Hamm vom 31.5.1966, BB 1966, S. 1064

den Arbeitnehmer wegen des Alkoholgenusses und der daraus folgenden verminderten Leistungsfähigkeit trifft. Diese Bewertung muß an Hand des Einzelfalls erfolgen, allerdings wird man oft, vor allem bei Kraftfahrern, grobe Fahrlässigkeit und damit eine unbegrenzte Ersatzpflicht annehmen können.[1)]

Während das GBA mit Hilfe des Schadensersatzrechts, nämlich mit § 113 II c und der dort angeordneten grundsätzlich unbegrenzten Haftung, den Alkoholgenuß am Arbeitsplatz zu bekämpfen versucht, strebt das Arbeitsrecht der Bundesrepublik auch in diesem Fall eine gerechte Schadensteilung an. Der einzelne Arbeitgeber kann Maßnahmen gegen den Alkoholgenuß ergreifen, wobei besonders Betriebsbußen zu nennen sind.

c) Mehrere Schädiger

Greifen keine Haftungsbegrenzungen ein, also nach der Rechtsprechung des BAG bei nicht gefahrgeneigter Arbeit und im übrigen bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, dann haften mehrere Schädiger in der Bundesrepublik als Gesamtschuldner, §§ 421 ff BGB. Für sie gelten die allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen.

Problematisch ist jedoch die Entscheidung, wenn einer oder mehrere der Ersatzpflichtigen bei gefahrgeneigter Arbeit den Schaden gar nicht oder nur

1) dazu Gamillscheg, S. 53 mit weiteren Nachweisen

zum Teil ersetzen müssen.[1] Dann ist der Anspruch des geschädigten Arbeitgebers zu mindern, weil die Haftungsbegrenzung zu seinen Lasten gehen soll. Eine Gesamtschuld kann nicht angenommen werden, weil z.B. der in Anspruch genommene unbegrenzt Haftende in diesem Fall nach § 426 BGB beim zweiten Schädiger Regreß nehmen könnte. Die Haftungsminderung, die diesem im Verhältnis zum Arbeitgeber zusteht, ginge bei einem unbegrenzten Regreßanspruch verloren. Setzt man sie über § 426 BGB durch, wird der zuerst Inanspruchgenommene unbillig belastet. Deshalb kommt nur eine anteilige Haftung in Betracht. Entsprechend der Beteiligung wird der Schaden unter den verschiedenen Verursachern aufgeteilt und jeder muß dann für seinen Anteil nach den oben dargestellten Grundsätzen über die Haftungsbegrenzung einstehen.[2]

Sowohl nach dem GBA als auch in der Bundesrepublik haften mehrere Schädiger bei begrenzter Ersatzpflicht anteilig, nur bei unbegrenzten Ansprüchen ist eine

1) Dasselbe Problem ergibt sich auch im Zivilrecht bei Haftungsbegrenzungen (z.B. 1359 BGB, vertraglicher Haftungsausschluß) im Gesamtschuldverhältnis. Die Lösung ist umstritten, doch folgt die h.M. wohl den oben dargestellten Grundsätzen: Medicus, S. 356-360; Palandt/Heinrichs, § 426, 5 a mit weiteren Nachweisen.

   Zu derselben Problematik bei Schädigung eines Dritten durch einen Arbeitnehmer: Gamillscheg, Festschrift Rheinstein, S. 1043 ff

2) Ebenso Althof, AuR 1964, S. 239-242; er will den Arbeitgeber in das Gesamtschuldverhältnis miteinbeziehen und eine Schadensteilung nach § 426 BGB vornehmen. Woltereck, BB 1963, S. 1180 (1181/1182) führt zur Begründung den Gleichbehandlungsgrundsatz an.
   Für Gesamtschuld dagegen Wohlfeld, S. 66

Gesamtschuld anzunehmen. Die Erörterungen zur Lösung des Problems in der Bundesrepublik zeigen den Grund: Nur die anteilige Haftung gewährleistet die angestrebte Begrenzung auch bei mehreren Schädigern.[1)]

1) s. auch oben B IV d

IV. Die Geltendmachung des Anspruchs

a) Die Bedeutung des Gerichtsverfahrens

In der DDR muß der Anspruch vor einem staatlichen oder gesellschaftlichen Gericht geltend gemacht werden. Ein solcher Zwang besteht in der Bundesrepublik nicht, die Arbeitsvertragsparteien haben nur die Möglichkeit zu klagen, Gerichtsverfahren finden deshalb nur im Streitfall statt.

Diesen Unterschied kann man mit der besonderen Zielsetzung des Verfahrens in der DDR erklären. Die Gerichte sollen neben der Erziehung des Werktätigen vor allem die Aufdeckung der Schadensursachen und ihre Beseitigung gewährleisten, sie entscheiden nicht nur einzelne Rechtsstreitigkeiten, sondern sind auch Kontrollorgane, die über dem Betrieb stehen. Diese Aufgaben haben westdeutsche Gerichte nicht, sie sollen nur Rechtsstreitigkeiten entscheiden, die Lösung des Einzelfalles steht im Vordergrund. Sie werden nur auf Antrag tätig, Rechtsschutz wird nicht aufgedrängt, sondern der einzelne kann auf Grund seiner Privatautonomie darüber entscheiden, ob er ihn wünscht. Schadensaufdeckung und -beseitigung ist allein Sache des Arbeitgebers, er kann dafür ein besonderes Verfahren einrichten und etwa über Betriebsvereinbarungen versuchen, Arbeitnehmer in diesen Prozeß miteinzubeziehen.

Wegen des Zieles, ausgehend vom Einzelfall die Arbeitsorganisation zu überprüfen und zu verbessern, erscheint das DDR-Verfahren volkswirtschaftlich sinnvoll und nützlich. Allerdings muß man berücksichtigen, daß die Konfliktkommissionsberatungen

außerhalb der Arbeitszeit für den Werktätigen eine Einbuße an Freizeit bedeuten. Ob der erreichte Nutzen in einem angemessenen Verhältnis zu dieser Belastung steht, kann letztlich nur eine empirische Arbeit zeigen, die auch berücksichtigen muß, ob die Konfliktkommissionen in der Praxis den idealen Zielvorstellungen gerecht werden können. Hier soll nur die Problematik aufgezeigt werden. Der DDR-Gesetzgeber hat diese Frage positiv beantwortet. In der Bundesrepublik muß der einzelne Arbeitgeber entscheiden, ob ein Verfahren zur Ursachenaufdeckung und -beseitigung, das allerdings wohl während der Arbeitszeit durchgeführt werden müßte, wirtschaftlich sinnvoll ist. Das Arbeitsrecht kann weder ein gerichtliches noch ein betriebliches Verfahren zur Ursachenaufdeckung anordnen, das wäre ein unzulässiger Eingriff in die Privatautonomie des Arbeitgebers, es muß sich auf den Schutz des Arbeitnehmers beschränken, den es durch die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht zu klagen, für ausreichend gewährleistet hält.

Auch der Zwang zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs nach § 115 I GBA dient dem Schutz des Werktätigen[1]. Neben anderen Zielen hat auch diese Funktion die Regelung beeinflußt. Eine so weitgehende Sicherung der Rechte des Arbeitnehmers hat man in der Bundesrepublik nicht für erforderlich gehalten.

b) Fristen

Das GBA sieht mit Ausnahme der strafrechtlich relevanten Schadensverursachungen eine sehr kurze

1) s.o. B V b und c 3

Frist (drei Monate) für die Geltendmachung des Anspruchs vor, um eine schnelle Aufdeckung der Fehlerquellen und eine effektive Erziehung durch das unmittelbar nach der Pflichtverletzung durchgeführte Verfahren zu gewährleisten.

In der Bundesrepublik unterliegt der Anspruch des Arbeitgebers aus positiver Forderungsverletzung der langen Verjährung von dreißig Jahren, § 195 BGB.[1] Nur eine kurze Frist kann aber den Arbeitnehmer schützen. Die jetzige Regelung hat zur Folge, daß der Arbeitgeber die sofortige Geltendmachung des Anspruchs unterlassen und ihn später als Druck gegen Kündigungen und zur Aufrechnung gegen unerwünschte Ansprüche des Arbeitnehmers benutzen kann.[2] Diesen Mißbrauch sollte man unterbinden und zum Schutz des Arbeitnehmers ähnlich wie in der DDR eine kurze Verjährungsfrist von vielleicht einem oder einem halben Jahr einführen.

1) BAG vom 24. 3. 1961, AP Nr. 1 zu § 195 BGB

2) dazu Gamillscheg, S. 24

V. Die Schädigung eines Dritten

a) Die Regelung in der Bundesrepublik

Schädigt der Arbeitnehmer einen außenstehenden Dritten, dann haftet er ihm nach dem BGB aus § 823, der Betrieb muß nach § 831 BGB bzw. aus Vertrag Ersatz leisten. Auch in diesem Fall müssen aber die oben entwickelten Grundsätze der Haftungsbegrenzung Anwendung finden, weil die Pflichtverletzung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geschieht und es oft nur vom Zufall abhängt, ob der Arbeitgeber oder ein Dritter geschädigt wird. Andererseits dürfen dem Verletzten keine Nachteile entstehen.

Die in der Literatur und Rechtsprechung[1] der Bundesrepublik wohl einhellige Meinung hat zur Lösung des Problems folgende Grundsätze aufgestellt: Hat der Arbeitnehmer Ersatz geleistet und muß er nach den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung im Innenverhältnis den Schaden gar nicht oder nur zum Teil tragen, so kann er beim Arbeitgeber Regreß nehmen. Hat er noch nicht geleistet, steht ihm ein Freistellungsanspruch zu. Sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Gesamtschuldner, dann ist die Haftungsbegrenzung durch eine entsprechende Ausgestaltung des Ausgleichsanspruchs im Innenverhältnis (§ 426 BGB) zu verwirklichen.

1) BAG (GS) vom 25.9.1957, AP Nr. 4 zu §§ 898/899 RVO; BAG vom 18.1.1966, AP Nr. 37 zu § 611 BGB, Haftung des Arbeitnehmers. Gamillscheg, S. 83-85; Bobrowski/Gaul, S. 516/517; Klein, S. 128/129; Hueck/Nipperdey, S. 235

Umstritten ist nur das hier nicht näher zu behandelnde Problem der Begründung. Zum Teil zieht man denselben Gedanken heran, mit dem man die Haftungsbegrenzung im Verhältnis zum Arbeitgeber rechtfertigt,[1] zum Teil verweist man auf eine Analogie zu § 670 BGB.[2]

b) Vergleich

Das einheitliche Ziel, die Haftungsbegrenzung auch bei der Schädigung eines Dritten durchzusetzen, ohne diesen zu benachteiligen, hat also in der Bundesrepublik und in der DDR zu verschiedenen Lösungen geführt.

In der DDR verneint man die Haftung des Werktätigen im Außenverhältnis und gibt dem Dritten einen unbegrenzten Anspruch gegen den Betrieb, der wiederum nach §§ 112 ff GBA beim Schädiger in begrenztem Umfang Regreß nehmen kann. Die Isolierung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit war erforderlich, um die angestrebten Ziele (Erziehung, Verfahren vor der Konfliktkommission...) durchsetzen zu können. Deshalb mußte das OG diese Lösung wählen, obwohl dogmatisch befriedigend nicht zu erklären war, wie das Arbeitsrecht die Ansprüche des Dritten modifizieren kann.

Die Lösung des BAG dagegen läßt die BGB-Ansprüche des Dritten unberührt und trägt so dem dogmatischen

1) Fürsorgegedanke: z.B. BAG (GS) a.a.O.
Risikogedanke: Canaris, RdA 1966, S. 41 (47)

2) Gamillscheg, a.a.O.

Einwand Rechnung. Sie modifiziert nicht das Außenverhältnis, Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen nach dem BGB unbegrenzt Ersatz leisten, sondern sucht die Lösung über Freistellungs- und Regreßansprüche im Innenverhältnis.

Im Ergebnis, begrenzte Haftung des Schädigers, stimmen beide Lösungen weitgehend überein, nur in einem Punkt besteht ein Unterschied. Ist der Arbeitgeber zahlungsunfähig und verlangt der Dritte vom Arbeitnehmer Ersatz, dann ist der Regreßanspruch wertlos, der Arbeitnehmer muß praktisch den gesamten Schaden allein ausgleichen.[1] Er trägt also das Risiko der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, das nach der DDR-Lösung der Dritte tragen würde (In der DDR tritt dieses Problem allerdings nicht auf, weil der VEB nicht in Konkurs gehen kann). Wenn man berücksichtigt, daß der Arbeitnehmer auf Weisung und im Interesse des Arbeitgebers handelt, also nicht als selbständige Person, sondern als Teil der Betriebsorganisation, und daß der Dritte zumindest bei vertraglichen Beziehungen nur auf die Haftung des Arbeitgebers vertraut, so liegt es nahe, eher den Dritten als den Arbeitnehmer mit dem Risiko zu belasten und die Haftung des Schädigers im Außenverhältnis zu verneinen.[2] Erst nach dieser Lösung tritt die Haftungsbegrenzung auch bei der Schädigung eines Dritten mit Sicherheit ein. Allerdings setzt sie wohl eine Gesetzesänderung voraus, weil nach dem geltenden Recht der Arbeitnehmer auch im Außenverhältnis haftet, und zwar primär, wie der Entlastungsbeweis des § 831 BGB zeigt.

1) S. dazu den von Lorenz, NJW 1971, S. 2145 gebildeten theoretischen Fall, der die Problematik anschaulich macht.

2) s. auch Hanau, Anmerkung zu BAG AP Nr. 53 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers

Die oben skizzierte BRD-Lösung kann also keine völlig gerechte Risiko- und Schadensteilung gewährleisten, weil das Zivilrecht Grenzen setzt. In der DDR dagegen hat man trotz dogmatischer Bedenken die Haftung des Schädigers im Außenverhältnis verneint, um die Ziele der materiellen Verantwortlichkeit durchsetzen zu können.

D. Die wesentlichen Ergebnisse des Vergleichs

Die Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik und die materielle Verantwortlichkeit nach dem GBA weichen in ihren einzelnen Regelungen stark voneinander ab. Als wesentliche Unterschiede sind hier noch einmal hervorzuheben:

- Die Verschuldensregelung, die in der DDR subjektiv, in der Bundesrepublik überwiegend objektiv ausgestaltet ist.

- Die Haftungsbegrenzung der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung. Während in der Bundesrepublik der Verschuldensgrad und die Gefahrneigung von entscheidender Bedeutung sind, behandelt das GBA grundsätzlich alle Fahrlässigkeitsstufen gleich und unterscheidet nicht gefahrgeneigte und gefahrlose Arbeiten. Nur im Rahmen der Differenzierung und des Verzichts können diese Umstände neben einer Fülle von anderen Kriterien, die vor allem die persönlichen Verhältnisse des Verantwortlichen betreffen, den Umfang der Ersatzpflicht geringfügig beeinflussen.

- Mankohaftung und erhöhte materielle Verantwortlichkeit. Das GBA und die Rahmenkollektivverträge regeln Voraussetzungen und Rechtsfolgen, in der Bundesrepublik ist eine freie vertragliche Ausgestaltung möglich.

- Die Geltendmachung des Anspruchs. In der DDR muß der Anspruch vor einem Gericht geltend gemacht werden, zuständig ist in fast allen Fällen die Konfliktkommission. In der Bundesrepublik kann ein Gerichtsverfahren stattfinden, wenn der

Arbeitnehmer nicht freiwillig Ersatz leistet und der Arbeitgeber sich zur Klage entschließt.

Diese Unterschiede kann man im wesentlichen auf vier Gründe zurückführen:

1) Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit ist Teil des Gesamtsystems von Rechtsinstituten, das vom GBA geschaffen wurde. Diese Abhängigkeit wird besonders deutlich bei der Haftungsgrenze Monatstariflohn des § 113 I GBA. Die Regelung in der Bundesrepublik dagegen dient dem Schutz des Arbeitnehmers, sie ist in ihrer Ausgestaltung unabhängig von anderen arbeitsrechtlichen Instituten.

2) Der unterschiedliche ideologische Ausgangspunkt. Das Individualarbeitsrecht in der Bundesrepublik regelt die vertraglichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, in der DDR dagegen arbeitet der Werktätige als Miteigentümer und Teil der sozialistischen Gemeinschaft. Die vertragliche Beziehung ist demgegenüber weniger bedeutend.

   Schadensverursachungen sind in der Bundesrepublik Schädigungen einer anderen Person, die Ersatz verlangen kann, in der DDR sind sie Verletzungen von Gemeinschaftspflichten, deshalb wird die Erziehung zu gemeinschaftsgemäßem Verhalten angestrebt. Die Ersatzpflicht verwirklicht die Verantwortlichkeit des Werktätigen gegenüber der Gemeinschaft, man kann so die Bezeichnung materielle Verantwortlichkeit erklären.

   Die Auswirkungen der ideologischen Differenzen werden besonders deutlich beim Verschulden und bei der Haftungsbegrenzung.

3) In der DDR gibt es eine gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerhaftung, in der Bundesrepublik beruht sie auf Richterrecht, die Voraussetzungen für die Haftungsbegrenzung sind deshalb enger.

4) Im Arbeitsrecht der Bundesrepublik gelten als Grundprinzipien Privatautonomie, Vertrags- und Koalitionsfreiheit, in der DDR wird das Arbeitsverhältnis durch Gesetz und Kollektivverträge detailliert ausgestaltet. Als Beispiele sind hier die erhöhte materielle Verantwortlichkeit, bzw. die Mankohaftung und die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs zu nennen.

Betrachtet man die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit und vergleicht sie mit der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik, dann belastet sie den Schädiger insgesamt gesehen mit niedrigeren Ersatzpflichten und ist für ihn günstiger. An Hand des Vergleichs der Haftungsbegrenzungen wurde das deutlich.[1)] Man muß allerdings beachten, daß es sich um eine isolierte Wertung der rechtlichen Regelungen handelt. Wenn man berücksichtigt, daß der Betrieb in der DDR gesetzlich verpflichtet ist, den Anspruch geltend zu machen, und ihn wahrscheinlich auch mit wenigen Ausnahmen in der Praxis geltend machen wird, der Arbeitgeber in der Bundesrepublik dagegen entscheiden kann, ob er Ersatz verlangt oder nicht, kommt man bereits zu einem anderen Ergebnis. In vielen Fällen wird nämlich der Arbeitgeber auf den Ersatz verzichten, um eingearbeitete Fachkräfte nicht zu verlieren oder um den Betriebsfrieden nicht zu stören.

1) s.o. C III 5 aa

Außerdem ist die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit ein Teil des Anreizsystems der materiellen Interessiertheit und muß deshalb im Zusammenhang mit Prämien und Lohnformen bewertet werden, deren Wirksamkeit sie nicht beeinträchtigen soll. Die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung in der Bundesrepublik dagegen sind in ihrer Ausgestaltung nicht abhängig von Lohnformen oder anderen arbeitsrechtlichen Instituten, man kann sie isoliert bewerten. Dieser Unterschied macht eine abschließende Entscheidung der Frage, welche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, im Rahmen der vorliegenden Arbeit unmöglich.

Die unterschiedlichen rechtlichen und ideologischen Ausgestaltungen der Arbeitsrechtsordnungen setzen dem Vergleich also enge Grenzen, er muß sich auf die rechtliche Regelung beschränken und eine abschließende Bewertung muß unterbleiben.

Lebenslauf:

Am 20. Juni 1947 wurde ich als Sohn des Hauptwerkmeisters Werner Rosenkötter und der Hausfrau Frieda Rosenkötter in Bünde in Westfalen geboren. Ich bin deutscher Staatsangehöriger. Von 1953 bis 1958 besuchte ich die Volksschulen in Spradow und Ennigloh, anschließend wechselte ich zur Realschule in Bünde und erhielt dort Ostern 1964 das Zeugnis der mittleren Reife. Nach dem Besuch des Aufbauzuges für Realschulabsolventen am Friedrichsgymnasium in Herford legte ich im Herbst 1966 die Reifeprüfung ab. Das Jurastudium begann ich im Wintersemester 1966/67 an der Ruhruniversität Bochum und setzte es im Wintersemester 1968/69 in Göttingen fort. Am 25. März 1971 bestand ich die erste juristische Staatsprüfung. Anschließend arbeitete ich bis April 1972 an der Dissertation; seit dem 1. Mai 1972 befinde ich mich im juristischen Vorbereitungsdienst, und zwar im Bezirk des Oberlandesgerichts Hamm.